

От работодателя:



Заведующий МАДОУ № 15

Н.Л. Мезинова

«17» февраля 2023 г.

М.П.

От коллектива  
работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации



С.Я Бойко

«17» февраля 2023 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города  
Ростова-на-Дону «Детский сад № 15» (МАДОУ № 15)  
на 2023 - 2026 г.г.

Коллективный договор прошёл  
уведомительную  
регистрацию в Управлении по труду  
Министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 19292/23-664  
от 12.05.2023

Предыдущий коллективный договор  
действовал с 17.05.2019  
по 16.05.2022 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад № 15» (МАДОУ №15).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 15 в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации Бойко Светланы Якубовны (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза образования, Положения о первичной профсоюзной организации МАДОУ № 15 и Работодатель - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 15» (МАДОУ № 15) в лице заведующего МАДОУ № 15 Мезиновой Натальи Леонидовны, действующего на основании Устава.

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).

1.4. Председатель первичной профсоюзной организации является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение)
- создания системы социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, включая соглашение;
- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников,
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на образовательное учреждение в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;



- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### 1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

#### Профсоюз как представитель работников:

- содействует эффективной работе учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

- способствует росту квалификации работников;

- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Регионального отраслевого Соглашения между Министерством образования Ростовской области, областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ; Соглашения, заключенного между Управлением образования города Ростова-на-Дону и районными профсоюзными организациями работников образования.

В случае, если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования



специально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз в оговоренные сроки проводят переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников образовательного учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

- на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст., ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счёт профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «17» февраля 2023 г. и действует в течение трех лет до «16» февраля 2026 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.12. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором в противном случае являются недействительными и не подлежат применению. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором на основании предъявленных документов, согласно статье 65 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ, в части установления новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных



нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в образовательном учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в образовательное учреждение в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается. По соглашению сторон трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст., ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника, поручаемой ему работе.

2.2. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего образования решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

2.3. Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия, предоставления которого определяется в порядке, установленном решением учредителя и уставом образовательного учреждения.

2.4 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.4.1 На основании письменного заявления Работника определенные сторонами условия трудового договора, в том числе режима рабочего времени, могут быть изменены по соглашению сторон.

2.5. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации МАДОУ № 15, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения образовательного учреждения.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении



численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Критериями массового увольнения для учреждения являются следующие показатели, определённые в Ростовском трёхстороннем соглашении на 2020 - 2022 годы (пункт 3.1.9.):

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств учреждения переквалификацию и трудоустройство работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2.8. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- приостановка приёма на работу новых работников;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения

сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста;

- лица, имеющие наибольший стаж в данном учреждении; матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профсоюзного комитета; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии со ст. ст. 82 и 373 ТК РФ (с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных указанными статьями).

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.



2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.13. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В иных случаях порядок оформления прекращения трудового договора осуществляется, согласно, статьи 84.1 ТК РФ и Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, в части установления новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

### 3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.1.1. С этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 7).

3.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.4. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173 - 177 Трудового кодекса РФ.

### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда работников учреждений образования производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации г. Ростова-на-Дону от 1 февраля 2022 г. N 77 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону".

4.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов) доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, повышающего коэффициента, устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад №15» (МАДОУ №15). Указанное Положение принимается при согласовании с Профсоюзным комитетом учреждения.

4.3 Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несёт



руководитель учреждения.

4.4. Замещающим временно отсутствующих работников, педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчётом тарификации.

4.5. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты.

4.6. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.7. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 23 числа месяца, текущего – за первую половину месяца, 08 числа месяца следующего за отчетным – заработная плата за вторую половину месяца. Выплата заработной платы производится в месте выполнения работ или по письменному заявлению работника перечислением на его лицевой счёт в банке.

4.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник, не получивший заработную плату своевременно или получивший ее не в полном объеме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной 1/150 (сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.11. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

4.12. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивается денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий. (Включена с 01.09.2013 г. в должностной оклад на основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 08.08.2013г. № 847 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и...», размер которой установлен на 31.12.2012г.).

4.13. Работнику, находящемуся по направлению образовательного учреждения на курсах повышения квалификации, сохраняется средний заработок.

4.14. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому



работнику определяется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.15. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работодатель обязан оформить приказ в письменной форме, ознакомить с ним работника персонально под роспись, а также отразить отсутствие Работника в таблице учета рабочего времени. По завершению диспансеризации Работник обязан документально подтвердить уважительную причину своего отсутствия на рабочем месте путем предоставления медицинской справки из лечебного учреждения.

4.17. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения России от 27.04.2021 N 404н в редакции от 01.02.2022 г. "Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" установлен порядок проведения в медицинских организациях профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, в том числе, работающих граждан (в возрасте от 18 лет и старше):

Настоящий порядок не применяется в случаях, когда законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения профилактического медицинского осмотра или диспансеризации отдельных категорий граждан.

4.17.1. Профилактический медицинский осмотр проводится в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, своевременного потребления наркотических средств и психотропных веществ, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов.

4.17.2 Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.18. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение трудового законодательства РФ, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА



Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), Закон «Об образовании»), для администрации учреждения, работников административно-хозяйственного персонала - 40 часов в неделю.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. 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, законного представителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. "Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.";

5.5. Составление расписания различных видов деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.6. Учебная нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий. В состав тарификационной комиссии включается председатель профкома.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке;
  - стабильность объема учебной нагрузки в течение учебного года.
- Уменьшить учебную нагрузку возможно только в случае изменения учебного плана и программы, сокращения групп.

5.7. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с тарификацией и которых невозможно догрузить другой педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- ставка - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;
- заработная плата, установленная при тарификации - в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку.



5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работникам разрешается работа по совместительству.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в количестве 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время в количестве:

- 56 календарных дней - педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам) групп компенсирующей направленности: нарушение развития речи (логопедические).
- 42 календарных дня - педагогическим работникам дошкольных групп.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

5.14. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работникам по их письменному заявлению в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- призыв сына работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; - 1 день,
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня,
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;



- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 7 дней.

5.15. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учёбой – количество дней в месяц устанавливается в соответствии с нормами статей 173, 174, 176 Трудового кодекса РФ;

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В соответствии с главой № 35 Трудового Кодекса РФ «Права и обязанности Работодателя и Работника в области охраны труда» «Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников».

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 6).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения профкома инструкции по охране труда для работников учреждения, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей работников, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные лица по охране труда.

6.4. Согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда") Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

В соответствии с трехсторонним соглашением между Правительством Ростовской области, союзом организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области на 2020-2022 годы» в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по ОТ на рабочем месте следует проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в Приложении № 10.



6.5. Обязательные периодические медицинские профилактические осмотры работников проводятся в учреждении 1 раз в год в соответствии с графиком и картой специальной оценки условий труда. Прохождении диспансеризации работников проводится в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.7. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из числа аттестованных представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 (трех) человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» в редакции от 25.11.2019 г., реализации постановления Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение постановления Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013, направленных на улучшение условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы, сверх установленных трудовым законодательством женщинам, имеющим детей:

- предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября);
- при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3

7.3. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы:

направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты подачи заявления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на обработку персональных данных.

га

у

-664



## 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции от 21.12.2021 г., Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области» с изменениями и дополнениями от 08.05.2013 г. и от 28.02.2022 г., Уставом общероссийского профсоюза образования, Положения о первичной профсоюзной организации (АДОУ №15).

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

---

ода

ду  
о

3-664

ор



Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителя учреждения и других должностных лиц. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в учреждении.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется предоставлять в мотивированные ответы.

8.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.8. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения профкома, членами которого они являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается.

8.10. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора. Контроль выполнения коллективного договора в учреждении осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

9.2. Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива ежегодно.

9.3. Профсоюз, как представитель работников, заключивших коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своей комиссии, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.5. В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству РФ.

9.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.