

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение  
«Детский сад «Теремок» с.Касаткино

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального дошкольного образовательного автономного  
учреждения

«Детский сад «Теремок»

На 2025 – 2028 годы

От работодателя:

Заведующий МДОАУ

«Детский сад «Теремок»

Ю.А. Романцова

«01» сентября 2025 г.



От работников:

Председатель Совета трудового  
коллектива

МДОАУ «Детский сад «Теремок»

Е.А. Демченко Демченко Е.А.

«01» сентября 2025 г.

Принят на общем собрании

Трудового коллектива

МДОАУ «Детский сад «Теремок»

Протокол № 1

От «01» сентября 2025 года

Уведомительная регистрация в управлении  
занятости населения Амурской области  
регистрационный № 461 «06» 12 2025 г.  
Отдел трудовых отношений,  
охраны и условий труда УЗН АО  
Н.В. Жилилова

Номальная округа

С. Касаткино, 2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад «Теремок», сокращённое наименование МДОАУ «Детский сад «Теремок» (далее-ДОУ).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01. 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым региональным, территориальными соглашениями, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя ДОУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (статья 45 ТК РФ).

1.4. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления ДОУ, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства.

1.5. Сторонами Договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя, заведующего ДОУ;
- Работники, в лице их представителя, председателя Совета трудового коллектива (далее- СТК, представительный орган работников).

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с Договором всех работников ДОУ в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.9. При реорганизации ДОУ (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.11. При ликвидации ДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в Договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами Договора, в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. В целях содействия развитию социального партнерства Стороны обеспечивают:

1.14.1. Возможность присутствия представителей Сторон Договора на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.14.2. Проведение переговоров по проектам локальных актов, иных принимаемых решений, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем, самостоятельными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников:

1.15.1. об оплате труда работников;

1.15.2. правила внутреннего трудового распорядка;

1.15.3. соглашение по охране труда;

1.15.4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.15.5. другие локальные нормативные акты.

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

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2025 года и действует по 01 марта 2028 года включительно.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать представительному органу работников в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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 к существованию);
- лицам, в семье которых нет других 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 работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации ( статья 179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. С учетом мнения представительного органа работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

2.2.10. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.11. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки, утвержденным приказом ДОУ.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30 процентов.

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОУ, его реорганизацией, с участием представительного органа работников.

2.2.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 учетом его состояния здоровья (ч. 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Представительный орган работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71, 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) 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 (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ДООУ определяется настоящим Договором, Правилами трудового распорядка - самостоятельным локальным нормативным актом, иными локальными нормативными актами, согласованными с представительным органом работников.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю для воспитателя (группа общеразвивающей направленности), педагога-психолога; методиста;
- 25 часов в неделю для воспитателя, непосредственно, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (группа компенсирующей направленности);
- 30 часов в неделю для инструктора по физической культуре;
- 24 часа в неделю для музыкального руководителя;
- 20 часов в неделю для учителя-логопеда, учителя-дефектолога;
- 40 часов в неделю для вспомогательного персонала;
- 40 часов в неделю для административно-управленческого персонала.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДООУ, осуществлять только в случаях, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.4. При установлении педагогам, для которых ДООУ является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. Режим рабочего времени устанавливается для работников Правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и праздничные дни. Для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

3.6. В летнее -оздоровительный период и периоды закрытия ДООУ на время ремонтных работ работники из числа основного и вспомогательного персонала привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (мелкий ремонт, работа на территории и в здании ДООУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени или направляются на работу в другой корпус ДООУ

3.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается без его согласия в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа работников. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников,

имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (статьи 60, 97 и 99 ТК РФ).

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка ДОУ.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается

Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен

работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.13. В соответствии с законодательством работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

3.14. Установить следующий Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 ТК РФ):

- заведующий;
- заместитель заведующего по воспитательно-методической работе;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель.

3.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ): **(Приложение № 1)**

- заведующий – 5 (пять) календарных дней;
- заместитель заведующего по воспитательно-методической работе – 5 (пять) календарных дней;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе -5 (пять) календарных дней;
- заведующий хозяйством- 3 (три) календарных дня;
- делопроизводитель – 3 (три) календарных дня.

3.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (статья 124 ТК РФ).

3.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

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

3.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.21. 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 (статья 128 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- проводов сына в армию - до трех календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати

лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

3.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

3.24. Представительный орган работников (СТК) обязуется:

3.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка (статья 372 ТК РФ).

3.24.3. Вносить работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

## **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

4.1.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается к договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (статья 136 ТК РФ).

Заработная плата работникам ДООУ выплачивается два раза в месяц путем перечисления на лицевой счет, открытый в кредитной организации, указанную в заявлении работника. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца (**Приложение № 2**)

Заработная плата за первую половину декабря выплачивается на основании приказа управления образования «О завершении финансового года», согласно установленным срокам. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Работникам выдаются расчетные листки за расчетный месяц, 30 числа.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134, абз.3 ч.1 статьи 130 ТК РФ).

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.8. Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения, сроком на 1 год со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 15 % от должностного оклада.

4.9. Работникам, за наличие ученой степени и почетных званий, устанавливается выплата, ежемесячно, в размере, определенном нормативно – правовым актом, в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах ДООУ.

Премирование осуществляется по решению руководителя за счет экономии фонда оплаты труда.

4.12. В период приостановки работы ДООУ по причине ремонта, аварийновосстановительных работ, и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штат ДООУ формируется с учетом установленного количества групп.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

1. выпускникам средних учебных заведений при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждения в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы;

2. выпускникам высших учебных заведений при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждения в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы;

3. при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, приобретенной на производстве либо в результате

профессионального заболевания (независимо от стажа работы):

- при наличии высшей квалификационной категории;
- при наличии первой квалификационной категории;
- при наличии соответствия занимаемой должности;
- при отсутствии квалификационной категории.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, нормирования труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с законодательством.

6.1.4. Обеспечить прохождение обучения по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.5. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии спецификой своей деятельности.

6.1.6. Разрабатывать инструкции, по мере необходимости пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда для работников по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, с учетом мнения

представительного органа работников.

6.1.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и нормирование труда.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. С 01.01.2025 года действуют Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств (приказ от 29.10.2021 № 767н )

Выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам производить в полном объёме **согласно приложений №1,2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 7367н**. Обеспечивать работников бесплатной специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами с установленными нормами, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. **(Приложение № 3)**

6.1.10. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

6.1.14. Работодатель обеспечивает безопасные условия охраны труда.

6.1.15. Работодатель создает на паритетной основе, совместно с СТК, комиссию по охране труда для обеспечения требований охраны труда.

6.1.16. В случае выявления комиссией по охране труда нарушения прав работников, на безопасные условия труда, работодатель принимает меры к их устранению.

6.1.17. Работодатель предоставляет работнику в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

6.1.18. Работодатель обеспечивает реализацию корпоративных программ укрепления и сохранения здоровья работников ДОУ.

6.1.19. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 11.07.2024 № 347н (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работник обязуется:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

В соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об

иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить обязательную медицинскую вакцинацию работников за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте опасности для его жизни и здоровья, в следствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности.

## **7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ДОО в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего Договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

Работник ДОО обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить руководителю (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за

сохранность этого имущества);

- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ДОУ, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации ДОУ обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников ДОУ (статья 21 ТК РФ).

## **8. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **8. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (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, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать и утверждать локальные нормативные акты ДОУ;
- создавать и взаимодействовать с органами самоуправления ДОУ;
- утверждать структуру ДОУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планы образовательной деятельности;
- распределять обязанности между работниками ДОУ, утверждать должностные инструкции работников;

- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

#### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам ДОО работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в ДОО, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления представительного органа работников, иных избранных работниками ДОО представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 ТК РФ).

## **9.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ (СТК)**

### **9. СТК обязуется:**

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах. Информировать работников о результатах проверок (статья 218 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы работников.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДОУ.

9.7. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9.8. Способствовать реализации корпоративных программ укрепления и сохранения здоровья работников.

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

### **10. Ответственность сторон коллективного договора**

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

#### **Работодатель обязуется:**

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные

бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования Учреждения.

10.3. Рассматривать существующее состояние Учреждения с учетом целесообразности его содержания и качественного уровня развития.

10.4. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасности и санитарногигиенических норм.

10.5. Осуществлять контроль за ходом капитального и текущего ремонта Учреждения.

10.6. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

10.7. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников Учреждения один раз в три года.

10.08. В течение семи календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.09. Разъяснять условия Коллективного договора работникам образовательной организации.

10.10. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**Представительный орган работников (СТК) обязуется:**

10.11. Способствовать руководству ДООУ в укреплении производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

10.12. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

10.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением руководством законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

Заведующий МДОАУ «Детский сад  
«Теремок»

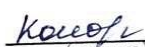
 Ю.А. Романцова

«01» сентября 2025 год



Совет общего трудового коллектива

 Е.А. Демченко  
(подпись)

 Т.В. Коновалова  
(подпись)

 М.Н. Андриянова  
(подпись)

«01» сентября 2025 год

**СПИСОК**  
**должностей и профессий, которым предоставляется**  
**дополнительный оплаченный отпуск**

| № п/п                                  | Наименование должности                                           | Количество календарных дней |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>за ненормированный рабочий день</b> |                                                                  |                             |
| 1                                      | Заведующий                                                       | 5                           |
| 2                                      | Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе     | 5                           |
| 3                                      | Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе | 5                           |
| 4                                      | Заведующий хозяйством                                            | 3                           |
| 5                                      | делопроизводитель                                                | 3                           |

**Приложение № 2**

**Сроки выплаты заработной платы, выплат социального характера**  
**МДОАУ «Детский сад «Теремок»**

| Сроки выплаты        | Месяц    | По данным учреждения   | Утверждённые финуправлением |
|----------------------|----------|------------------------|-----------------------------|
| За 1 половину месяца | Январь   | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Февраль  | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Март     | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Апрель   | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Май      | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Июнь     | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Июль     | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Август   | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Сентябрь | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Октябрь  | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Ноябрь   | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |
|                      | Декабрь  | 20 числа текущего года | 20 числа текущего года      |

|                            |          |                                           |                                           |
|----------------------------|----------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| За 2<br>половину<br>месяца | Январь   | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Февраль  | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Март     | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Апрель   | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Май      | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Июнь     | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Июль     | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Август   | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Сентябрь | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Октябрь  | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Ноябрь   | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |
|                            | Декабрь  | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным | 5 числа месяца, следующего за<br>отчётным |

### Приложение № 3

#### СПИСОК должностей и профессий, которым предоставляется бесплатная одежда и средства индивидуальной защиты

| №<br>п/п | Наименование<br>профессии (должности)                         | Наименование специальной<br>одежды, обуви и других средств<br>индивидуальной защиты         | Норма выдачи<br>на год (штуки,<br>пары,<br>комплекты) |
|----------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                             | 3                                                                                           | 4                                                     |
| 1.       | Воспитатель, помощник<br>воспитателя<br>дошкольных учреждений | Халат хлопчатобумажный                                                                      | 1 шт.                                                 |
| 2.       | Уборщик служебных<br>помещений                                | - костюм для защиты от общих<br>производственных загрязнений и<br>механических воздействий. | 1 шт.                                                 |
|          |                                                               | - халат для защиты от общих<br>производственных загрязнений и<br>механических воздействий   | 1 шт.                                                 |
|          |                                                               | - перчатки с полимерным<br>покрытием                                                        | 6 пар                                                 |

|    |                                                                              |                                                                                              |                   |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|    |                                                                              | - перчатки резиновые или из полимерных материалов                                            | 12 пар            |
| 3. | Повар                                                                        | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;        | 1 шт.             |
|    |                                                                              | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником;                                             | 2 шт.             |
|    |                                                                              | - Нарукавники из полимерных материалов                                                       | до износа         |
| 4. | Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или;    | 1 шт.             |
|    |                                                                              | - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; | 1 комплект        |
|    |                                                                              | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником;                                             | дежурный          |
|    |                                                                              | -Перчатки с полимерным покрытием;<br>-Перчатки резиновые или из полимерных материалов.       | 6 пар<br>дежурные |