

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
по регулированию социально – трудовых отношений  
между работодателем и работниками  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Омска  
"Детский сад № 282 комбинированного вида"  
на 2022-2025 годы

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 1  
от 13 октября 2022 года



Договаривающиеся стороны:

От работодателя:  
Заведующий  
БДОУ г. Омска «Детский сад № 282  
комбинированного вида»

*М.И.И.*  
Кучина Лариса Ильинична  
13 октября 2022 года  
М.п.



От работников:  
Председатель ППО  
БДОУ г. Омска «Детский сад № 282  
комбинированного вида»

*А.Г.Ю.*  
Юркова Алена Геннадьевна  
13 октября 2022 года  
М.п.



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем БДОУ г. Омска «Детский сад № 282 комбинированного вида» в лице заведующего Кучиной Ларисой Ильиничны и работниками Учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Юрковой Алены Геннадьевны. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения (ст.40 ТК).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями: Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы; Соглашение о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское Региональное объединение работодателей"; Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022–2024 годы, - и распространяется на всех работников Учреждения.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут ежемесячно по письменному заявлению перечислять (через бухгалтерию работодателя) на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 50 процентов установленного профсоюзного взноса (ст. 2, ст.30, ст.377 ТК).

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.5. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора и не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором (ст.ст.41, 44 ТК), а также подлежат регистрации в органах труда.

1.7. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными.

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

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения

собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

2.1. В этих целях коллектив работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 282 комбинированного вида» обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции и действующего законодательства, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.1.2. Своевременно извещать Работодателя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Содействовать Работодателя в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.6. Соблюдать требования охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

2.1.9. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность воспитательно-образовательного процесса;
- формировать у воспитанников общую культуру, развивать физические, интеллектуальные и личностные качества, формировать предпосылки учебной деятельности;
- сохранять и укреплять здоровье воспитанников, осуществлять необходимую коррекцию недостатков физического и (или) психического развития воспитанников;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2. Деятельность профсоюзного комитета направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК), по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.2.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.2.3. представлять от имени работников, являющихся членами профсоюзной организации, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК);

2.2.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК);

2.2.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.41 ТК);

2.2.6. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя, а также представлять и защищать их интересы в Государственной инспекции труда и суде;

2.2.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда;

2.2.8. направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК).

2.2.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, являющихся членами профсоюзной организации, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя;

2.2.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.2.11. добиваться роста реальной заработной платы;

2.2.12. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.2.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

2.2.14. совместно с Работодателем проводить анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности;

2.2.15. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения, и обеспечению их новогодними подарками;

2.2.16. участвовать в работе комиссий при начислении стимулирующих выплат работникам, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда;

2.2.17. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

2.2.18. содействовать Работодателю в организации «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест, а также утеплению окон при подготовке к зиме.

2.3. Работодатель обязуется

2.3.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить их под роспись с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения, правами и обязанностями, преимуществами и льготами.

2.3.2. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать ставки, должностные оклады ниже существующих.

2.3.3. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления образовательного процесса.

2.3.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.196 ТК).

2.3.5. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры.

2.3.6. Согласовывать с профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.

2.3.7. При обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших с Работодателем разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в комитет проект трудового договора и письменную мотивировку позиции Работодателя.

2.3.8. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества и режима работы возрастных групп в данном образовательном учреждении, из количества часов по основной образовательной программе, обеспеченности кадрами по согласованию с профкомом. Верхний предел нагрузки не ограничивается. Объем учебной нагрузки может быть изменен только с письменного согласия работника и только при уменьшении количества часов по программе, при изменении режима работы и количества возрастных групп.

2.3.9. Знакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

2.3.10. Не уменьшать в течение учебного года установленный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за исключением случаев уменьшения количества часов по основной образовательной программе, изменении режима работы учреждения и количества возрастных групп.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

2.3.11. Сообщать профсоюзному комитету заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры, организации труда, применяемых технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

2.3.12. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации работодателя.

2.3.13. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении 15 лет и более;
- работники, получившие профзаболевание;
- работники моложе 18 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.15. Сокращение штата или численности работников, являющихся членами профсоюзной организации, производить только при предварительном, не менее чем за два месяца уведомлении профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении профсоюзного комитета.

2.3.16. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

### РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными заведующим с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.91 ТК), расписанием, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.2. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3.3. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренным трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

3.5. Составление графика работы осуществляется по согласованию с профкомом, с учетом санитарно-гигиенических норм.

3.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.7. Время для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работодатель обязуется:

3.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК:

- заведующему – 4 календарных дня;
- заведующему хозяйством – 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру – 14 календарных дней;
- ведущему бухгалтеру – 3 календарных дня.

3.10. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации отпуск с сохранением заработной платы – 2 календарных дня.

3.11. 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.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- рождение ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- регистрация собственного брака (брака близких родственников) – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3.12. Педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

## **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

4. Стороны исходят из того что:

4.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового оклада, квалификации, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

а также компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

4.3. С учетом мнения выборного профсоюзного органа установить:

Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

4.4. Размеры окладов работников учреждения (далее работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Согласно статье 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Установить систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, согласно положению о доплатах с учетом мнения профсоюзного комитета (Положение о порядке установления доплат, надбавок и премирования работников учреждения).

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца - 27 числа, за вторую половину месяца - 12 числа каждого месяца. Вновь прибывшим работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

4.7. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в размере не менее двух третей ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии с п. 2.4 Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы.

4.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.10. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Учреждения.

4.11. Выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

## **РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

5. Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Совместно с профкомом принять на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

5.2. Оказывает при наличии финансовой возможности из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам по утвержденному и согласованному с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи.

5.3. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения (стоматолога, сдача анализа, физиолечение и т. д.).

5.4. Производить компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке в размере 2/3 от заработной платы.

## **РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА.**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст.219 ТК).

Для реализации этого заключать соглашения по охране труда.

6.2. Провести специальную оценку труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами.

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК).

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

6.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.10. Своевременно обновлять инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК).

6.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

## **РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК).

7.2. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профкомом.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК).

7.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК).

7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий по распределению премиального фонда, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК);
- установление заработной платы (ст.135 ТК);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК);
- массовые увольнения (ст.180 ТК);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст.147 ТК);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК).

## **РАЗДЕЛ 8. ПЕНСИОННОЕ ПРАВО.**

8.1. Работодатель обязуется регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисления и перечисления страховых взносов пенсионного страхования.

8.2. Работодатель обязуется регулярно согласно установленной периодичности предоставлять в ГУ-УПФ РФ индивидуальные сведения и информацию о стаже и зарплате

работников для выполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования, перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по выслуге лет, а также представлять в ГУ-УПФ ПФ РФ списки лиц, выходящих на пенсию в соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для назначения пенсии, формы индивидуальных сведений по стажу работы и заработку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить регулярно объяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документами, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами.

## **РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9. Ответственность сторон.

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, который ежегодно осуществляет контроль выполнения условий коллективного договора по письменному запросу в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее одного раза в год.

9.4. Рассматривают в срок все возникшие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания и ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

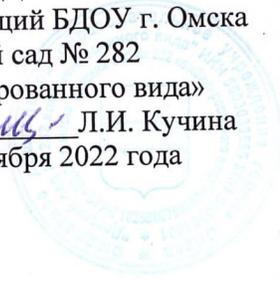
# Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
А.Г. Юркова  
«13» октября 2022 года  
Протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий БДОУ г. Омска  
«Детский сад № 282  
комбинированного вида»  
Л.И. Кучина  
«13» октября 2022 года



## Соглашение по охране труда между работодателем и работниками БДОУ города Омска «Детский сад № 282 комбинированного вида» на 2022 год

Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол.-во	Стоимость	Ответственные за выполнение работ	Сроки исполнения
2	3	4	5	6	9
Регулярные проверки: -освещение -вентиляция	Шт.	178		Кучин Ю.Л.	Ежеквартально
Обеспечить инвентарем оборудованием - снеговые лопаты -метла -резиновые перчатки -марля -аптечка медицин	шт. шт. пар пар м.	2 2 8 5 1	0,5 0,1 0,1 0,2 0,3	Чиркова Н.Ш.	В течение года
Витаминация сотрудников	Чел.	54	2,0	Коларькова М.И.	Ежеквартально
Очистка подъездных путей и пешеходных дорожек зимой от снега и наледи, посыпка песка	тон.	1	3,0	Чиркова Н.Ш.	Июнь
Ремонт и промывка отопительной системы	усл.ед.	1		Батрак Е.В.	Июнь
Подготовка и проведение специальной оценки условий труда	чел.	6	13,2	Кучина Л.И.	В течение года
Обучение вопросам охраны труда работников по утвержденному графику	чел.	54		Комиссия по ОТ	В течение года
Устройство помещений и площадок для занятий спортом	усл. ед.	1		Комиссия по ОТ	В течение года
Проведение медицинского осмотра работающим.	чел.	54	64,4	Коларькова М.И.	В течение года
Обучение руководителей	чел.	1	2,0	Кучина Л.И.	В течение года

учреждения вопроса охраны труда в лицензированном учебном центре					
Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, производственной гимнастики, лечебной физической культуры Кроссы, марафоны, лыжные гонки, конькобежные соревнования, плавание, "Папа, мама, я – спортивная семья",	мероприятия	4		Комиссия по ОТ	Ежеквартально

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель  
 профсоюзного комитета  
 А.Г. Юркова  
 «13» октября 2022 года  
 Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ  
 Заведующий БДОУ г.Омска  
 «Детский сад №282  
 комбинированного вида»  
 Л.И. Кучина  
 «13» октября 2022 года

**Перечень профессий работников,  
 обеспечиваемых специальной одеждой, обувью  
 и другими средствами индивидуальной защиты**

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 № 997н

№	Должность	Спецодежда	Срок носки
1	Шеф-повар, повар	Халат, фартук х/б, колпак	12 мес.
2	Кухонный рабочий	Халат, фартук, косынка	12 мес.
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат, фартук, косынка, сапоги резиновые	12 мес.
4	Уборщик служебных помещений	Халат, калоши резиновые, фартук, косынка	12 мес.
5	Старшая медицинская сестра	Халат, колпак	12 мес.
6	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Фартук, халат, косынка	12 мес.
7	Воспитатели групп	Халат	12 мес.
8	Дворник	Костюм х/б, перчатки с полимерным покрытием, сапоги резиновые	12 мес.

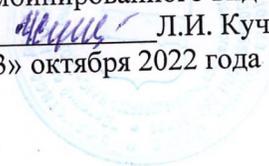
## Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
А.Г.Юркова  
«13» октября 2022 года  
Протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий БДОУ г. Омска  
«Детский сад №282  
комбинированного вида»  
Л.И. Кучина  
«13» октября 2022 года



### Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение моющими и обеззараживающими средствами

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

Должность	Наименование моющих средств	Нормы выдачи (1 группа) на месяц	Применение данных препаратов
Младший воспитатель, помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мыло хозяйственное</li> <li>- Сода кальцинированная</li> <li>- Сода пищевая</li> <li>- Мыло туалетное</li> <li>- Порошок стиральный</li> <li>- ткань для мытья пола</li> <li>- Известь хлорная, хлорамин</li> <li>- Пемолукс</li> <li>- Доместос</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 штуки (1шт. 200 гр.)</li> <li>5 штук (1шт. 200гр.</li> <li>700 гр., 500 гр.</li> <li>500 гр.</li> <li>0,5 м</li> <li>2 кг,</li> <li>5 уп. по 500гр.</li> <li>1 шт.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Для мытья посуды</li> <li>Для мытья рук</li> <li>Для замачивания квачей</li> <li>Для уборки уборных помещений</li> </ul>
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мыло хозяйственное</li> <li>- Сода кальцинированная</li> <li>- Порошок стиральный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 штук (1шт. 200 гр.)</li> <li>4 кг</li> <li>4 кг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Для стирки белья</li> </ul>

ОГЛАСОВАНО

Председатель  
 профсоюзного комитета  
 А.Г. Юркова  
 «13» октября 2022 года  
 протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ  
 Заведующий БДОУ г.Омска  
 «Детский сад №282  
 комбинированного вида»  
 Л.И. Кучина  
 «13» октября 2022 года



**Перечень профессий работников,  
 имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Должность	Основание	Дополнительный оплачиваемый отпуск (в календарных днях)
1	Заведующий	Ненормированный рабочий день	4
2	Главный бухгалтер	Ненормированный рабочий день	14
4	Ведущий бухгалтер	Ненормированный рабочий день	3
5	Заведующий хозяйством	Ненормированный рабочий день	3
6	Председатель профсоюзной организации	За ведение профсоюзной работы	2

Основание:

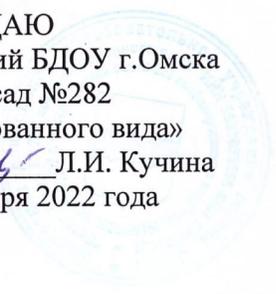
- 1. Статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2. Положение по оплате труда для работников.
- 3. П. 3.10 коллективного договора.

Handwritten notes and stamps on the right margin of the page.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель  
 профсоюзного комитета  
 А.Г.Юркова  
 «13» октября 2022 года  
 Протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ  
 Заведующий БДОУ г.Омска  
 «Детский сад №282  
 комбинированного вида»  
 Л.И. Кучина  
 «13» октября 2022 года



**Режим рабочего времени  
 БДОУ г. Омска «Детский сад № 282 комбинированного вида»**

№ п/п	Должность	Рабочее время	Часы	Обед	Нагрузка
1	Заведующий (ненорм.раб.день)	8 часов	8.00-17.00	13.00-14.00	40 часов
2	Заведующий хозяйством (ненорм.раб.день)	8 часов	7.00 -16.00	13.00-14.00	40 часов
3	Воспитатели	7 <sup>12</sup> часов	7.00-14.12 11.48-19.00 (по сменам)	В рабочее время 30 минут	36 часов
4	Музыкальный руководитель	4 <sup>48</sup>	8.00-13 <sup>18</sup>	11.00-11.30	24 часа
5	Педагог-психолог	7 <sup>12</sup>	8.00-15 <sup>42</sup>	13.00-13.30	36 часов
6	Учитель-логопед	4 часа	8.30-12.30	-	20 часов
7	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	8 часов	8.00 – 17.00	13.00-14.00	40 часов
8	Главный бухгалтер (ненорм.раб.день)	8 часов	9.00-18.00	13.00-14.00	40 часов
9	Ведущий бухгалтер (ненорм.раб.день)	8 часов	9.00-18.00	13.00-14.00	40 часов
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды одежды	8 часов	8.00-16.30	13.00-13.30	40 часов
11	Повар	8 часов	1 смена 6.00-14.00 2 смена 11.00-19.00	В рабочее время 30 минут	40 часов
13	Кухонный рабочий	8 часов	8.00-16.30	13.00-13.30	40 часов
14	Уборщик служебных помещений	8 часов	8.00-16.30	13.00-13.30	40 часов
15	Сторож	12 часов	19.00-7.00	В рабочее время 1 час	40 часов
16	Слесарь – сантехник	4 часа	8.00-12.00	-	16 часов
17	Электрик	8 часов	8.00-16.30	13.00-13.30	40 часов
18	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8 часов	8.00-16.30	13.00-13.30	40 часов

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
А.Г. Юркова  
«13» октября 2022 года



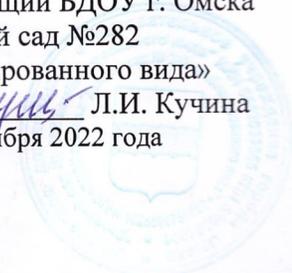
Протокол № 1

Детский сад № 282  
комбинированного  
вида

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий БДОУ г. Омска  
«Детский сад №282  
комбинированного вида»

Л.И. Кучина  
«13» октября 2022 года



## ПЕРЕЧЕНЬ

### профессий работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный оплачиваемый отпуск

Специальной оценкой условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда нескольким категориям работников, которым полагаются компенсационные выплаты и дополнительный оплачиваемый отпуск. (Статьи 147, 117 Трудового кодекса РФ, специальная оценка условий труда рабочих мест).

№ п/п	Должность	Основание	Доплата	Дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях
1	Заведующий	Карта СОУТ № 1 от 07.10.2020 г.	4%	7
2	Старший воспитатель	Карта СОУТ № 2 от 07.10.2020 г.	4%	7
3	Шеф-повар	Карта СОУТ № 3 от 07.10.2020 г.	4%	7
4	Повар	Карта СОУТ № 4 от 07.10.2020 г.	4%	7
5	Помощник воспитателя	Карта СОУТ № 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 от 07.10.2020 г.	4%	7
6	Кастелянша	Карта СОУТ № 16 от 07.10.2020 г.	4%	7
7	Заведующий хозяйством	Карта СОУТ № 17 от 07.10.2020 г.	4%	7
8	Главный бухгалтер	Карта СОУТ № 27 от 20.11.2020 г.	4%	7
9	Ведущий бухгалтер	Карта СОУТ № 28 от 20.11.2020 г.	4%	7
10	Кладовщик	Карта СОУТ № 28 от 20.11.2020 г.	4%	7
11	Кухонный рабочий	Карта СОУТ № 40 от 07.10.2021 г.	4%	7
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Карта СОУТ № 41 от 07.10.2021 г.	4%	7

Работодатель обязуется провести мероприятия по приведению освещенности в состояние нормы на всех рабочих местах.

Прошито, пронумеровано на 18 (восемнадцать) листах

Заведующий  
БДОУ г. Омска «Детский сад № 282  
комбинированного вида»  
Л.И.Кучина

Председатель ГПО  
БДОУ г. Омска «Детский сад № 282  
комбинированного вида»  
А.Г.Юркова

