



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Ленинского Комсомола, д. 7, г. Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11 / 76-21-38

E-mail: [mintrud@ryazangov.ru](mailto:mintrud@ryazangov.ru)

ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

22.04.2022

№ 34/13-7926

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заведующему муниципальным  
бюджетным дошкольным  
образовательным учреждением  
«Детский сад № 112»

**С.К. ГАЛАХОВОЙ**

Представителю работников

**Е.Н. МИХАЙЛОВОЙ**

ул. Советской Армии, д. 10 а,  
г. Рязань, 390037

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что дополнительное соглашение №1 к коллективному договору между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 112» на 2022-2025 годы (далее - дополнительное соглашение)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрировано 22 апреля 2022 г.

(дата регистрации)

Регистрационный номер 194.

При регистрации дополнительного соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

З.А. Мирохина

Н.И. Плотникова  
(4912) 513-600 (доб. 1169)





**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Ленинского Комсомола, д. 7, г. Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11 / 76-21-38  
E-mail: mintrud@ryazangov.ru  
ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

15.04.2022 № ОЕ/13-4605

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заведующему муниципальным  
бюджетным дошкольным  
образовательным учреждением  
«Детский сад № 112»

**С.К. ГАЛАХОВОЙ**

Представителю работников

**Е.Н. МИХАЙЛОВОЙ**

ул. Советской Армии, д. 10 а,  
г. Рязань, 390037

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о регистрации с сообщением о выявленных условиях,  
ухудшающих положение работников**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что коллективный договор между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 112» на 2022 – 2025 г.г. (далее – коллективный договор)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован 15 апреля 2022 г.

(дата регистрации)

Регистрационный номер 180.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)



1.	Пункт 5.17 раздела VI. «Рабочее время и время отдыха» в части <b>неуказания категорий работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.</b>	Статья 128 ТК РФ: «Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, <b>органов принудительного исполнения</b> , 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».
2.	Пункт 6.12 раздела VI «Оплата и нормирование труда» в части применения « <b>части оклада должностного оклада</b> » для расчета размера доплаты за час работы в ночное время.	Статья 154 ТК РФ: «Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О Минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: «Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки ( <b>оклада (должностного оклада)</b> , рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время».

Согласно статьям 9, 50 ТК РФ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения осуществляется в порядке, установленном статьями 44, 49 ТК РФ для их заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, соглашением.

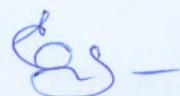
Кроме того, доводим до сведения, что в подпункте 8.1.1 подпункта 8.1 пункта 8 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора имеется ссылка на утративший силу Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н («Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний»).



работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

Также, обращаем внимание, что в подпункте 8.1.11 подпункта 8.1 пункта 8 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора дана ссылка на статью 218 Трудового кодекса Российской Федерации без учета вступления в силу с 01.03.2022 г. Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (следует заменить ссылкой на статью 224 Трудового кодекса Российской Федерации).

Начальник управления труда



О.А. Ефимкина

Н.И. Плотникова  
(4912) 513-600 (доб. 1169)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 112»

390037, г. Рязань, ул. Советской Армии, 10 а  
ОГРН 1026201110374  
ИНН 6230031808 КПП 623001001

телефон 8 (4912) 41-33-29  
факс 8 (4912) 41-32-33  
e - mail: ds112.ryazan@ryazangov.ru

**Дополнительное соглашение № 1  
к коллективному договору**

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Рязани «Детский сад № 112»

на 2022 – 2025 г.г.

От работников:

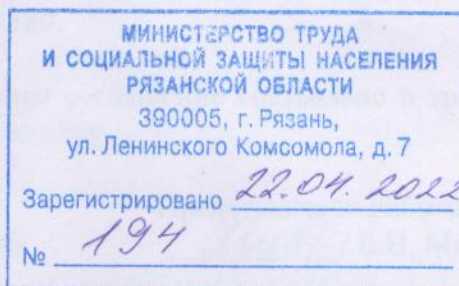
Председатель Совета Учреждения  
МБДОУ « Детский сад № 112»

Михаилова Е.Н. Михайлова

19.04.2022 г.

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ « Детский сад № 112»





## Дополнительное соглашение № 1

к коллективному договору между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №112» на 2022-2025 г. г регистрационный номер 180 от 15.04.2022 г.

Работодатель в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 112» Галахова Светлана Кямильевна, действующего на основании Устава и работники в лице представителя воспитателя Михайлова Елена Николаевна, действующие на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания № 4 от 19.04.2022 г. в соответствии ст. 44, 49 ТК РФ заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2022-2025 г.г. о следующем:

1. дополнить пункт 5.17 раздела IV. «Рабочее время и время отдыха» следующими словами:  
Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:  
- родителям и женам (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.
2. изложить пункт 6.12 раздела VI «Оплата и нормирование труда» и изложить в следующей редакции:  
Установить минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
3. в подпункте 8.1.1 подпункта 8.1 пункта 8 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» заменить ссылку на следующий документ:  
Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.09.2021 N 64932).
4. в подпункте 8.1.11 подпункта 8.1 пункта 8 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» заменить ссылку на следующий документ:  
статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации.
5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора на 2022-2025г.г., зарегистрированного 15 апреля 2022 г. регистрационный номер 180.
6. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.



Представитель работодателя  
С.К. Галахова

Представители работников  
Михайлова / Е.Н. Михайлова/



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 112»

390037, г. Рязань, ул. Советской Армии, 10 а  
ОГРН 1026201110374  
ИНН 6230031808 КПП 623001001

телефон 8 (4912) 41-33-29  
факс 8 (4912) 41-32-33  
e - mail: ds112.ryazan@ryazangov.ru

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Рязани «Детский сад № 112»

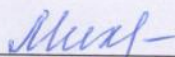
на 2022 – 2025 г.г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
« 04 » апреля 2022 г. (протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с «04» апреля 2022 г.

От работников:

Председатель Совета Учреждения  
МБДОУ « Детский сад № 112»

 Е.Н. Михайлова

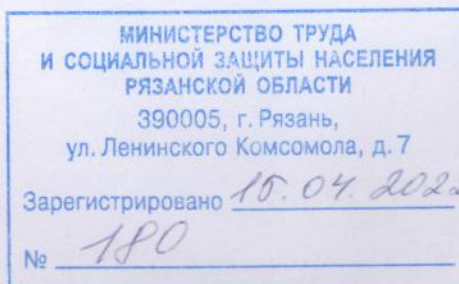
04.04.2022 г.

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ « Детский сад № 112»

 С.К. Галахова

04.04.2022 г.



## СОДЕРЖАНИЕ:

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
- III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
- IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
- V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
- VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
- VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
- IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителя, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Рязани «Детский сад № 112» (далее МБДОУ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, в лице их представителя председателя Совета МБДОУ (далее — Совет) Е.Н. Михайловой;  
работодатель в лице его представителя — заведующего учреждением С.К. Галахова.
- 1.4. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации учреждения, а также на работников, поступивших на работу после его заключения.
- 1.5. Администрация признает Совет МБДОУ единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.
- 1.6. Совет МБДОУ признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Совет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.



- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий Коллективный действует в течении трёх лет со дня подписания.
- 1.15. Настоящий Коллективный договор разработан на основе следующей нормативно - правовой базы:
- Законам РФ «Об образовании»;
  - Трудового кодекса РФ;
  - Устава МБДОУ;
  - Положения об оплате труда.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (согласование) Совета:
- 1) Устав МБДОУ «Детский сад № 112»;
  - 2) Правила внутреннего трудового распорядка;
  - 3) Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 112», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани;
  - 4) Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 112»;
  - 5) Положение о материальном поощрении и оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ «Детский сад № 112»;
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет:
- учет мнения (по согласованию) Совета;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы.
- 1.18. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечении их занятости, совершенствования оплаты и условий труда.

## **II. 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. Заключать 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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись 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.

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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей 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.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другое место, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);



- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в целях установления соответствующего уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разделы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников МБДОУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов трудового коллектива МБДОУ по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения представительного органа работников (ст. 81 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.5. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 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 и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при приеме на работу при появлении вакансий;
- работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и другие дополнительные гарантии;
- при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением штатов или численности.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается 39-часовая рабочая неделя в соответствии со статьей 350 ТК РФ.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочей недели пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

5.7. 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 с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ, 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 (статья 123 ТК РФ). Перенесение, продление, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного заявления работника в случаях, предусмотренных (статья 124-125 ТК РФ).

5.11. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников МБДОУ.

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению,



продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (1-3 класс) в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка -5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников -5 календарных дней;
- бракосочетания работника -5 календарных дней;
- похорон близких родственников -5 календарных дней;
- женщинам по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника -14 календарных дней;
- родителям и женам (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 инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Стороны исходят из того, что система труда оплаты работников устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденное постановлением администрации города Рязани от 29.09.2020 г. № 3596 и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о переходе на новый вид оплаты труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

6.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.4. Месячная заработная плата работника образовательного Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством.



6.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденное постановлением администрации города Рязани от 29.09.2020 г. № 3596.

6.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения "О порядке и условиях распределения стимулирующего фонда работников МБДОУ «Детский сад №112". Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного Учреждения с учётом мнения (по согласованию) Совета МБДОУ.

6.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них рабочего стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца безналичным способом оплаты труда.

Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. Перечисление заработной платы осуществлять на банковские карты.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, 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: 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; расширение зон обслуживания.

6.10. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы к должностным окладам (ставкам) (за фактически отработанные дни), за работу в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях (группах) (работникам, работающим с детьми), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований:

- для детей с тяжелыми нарушениями речи,
- для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи,
- для глухих детей,
- для слабослышащих детей, -
- для слепых детей,
- для слабовидящих детей,
- для детей с косоглазием и амблиопией,



- для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата,
- для детей с задержкой психического развития,
- для детей с умственной отсталостью в легкой степени,
- для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени только в возрасте старше 3 лет,
- для детей с аутизмом только в возрасте старше 3 лет,
- для детей со сложным дефектом (имеющих сочетание 2 или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии),
- для детей с иными ограниченными возможностями здоровья;
- воспитателям;
- помощникам воспитателей;
- учителям-логопедам;
- педагогам-психологам;
- музыкальным руководителям;
- инструкторам по физической культуре;
- медицинским сестрам (включая старшую) - (за количество воспитанников в группах), в соответствии с системой оплаты труда.

Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы;
- за стаж педагогической работы;
- молодому специалисту.

6.11. Учебно-вспомогательному персоналу, специалистам и служащим, профессиональным работникам устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемым должностям;
- специфику работы в учреждении (в соотв. с п. 4.3)

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

6.13. 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 присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.14. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании заявления работника Учреждения и «Положения о материальном поощрении работников МБДОУ «Детский сад № 112». Материальная помощь может выплачиваться из экономии средств, направленных на оплату труда.

6.15. Премирование сотрудников производится из экономии средств, направленных на оплату труда, на основании «Положения о материальном поощрении работников МБДОУ «Детский сад № 112»».

6.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.



6.17. Штат организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель обязуется:

7.1. 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.

7.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

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

8.1.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Советом МБДОУ.

8.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.



- 8.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами
- 8.1.11. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены представительного органа работников (статья 218 ТК РФ).
- 8.1.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в учреждении согласно Положения об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности учреждения.
- 8.2. Работники обязуются:
- 8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.2.2. 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.
- 8.2.3 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.
- 8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо заместителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
- 8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для неотъемлемой регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.5. Коллективный договор действует с 04.04.2022 года по 04.04.2025 года.  
Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.