

Председатель профкома
ФГБДОУ «Детский сад
«Загорские дали»
Управления делами
Президента Российской Федерации
И.О. Хорошун
«25» июня 2025 г.

И.о. заведующего
ФГБДОУ «Детский сад
«Загорские дали»
Управления делами
Президента Российской Федерации
О.И. Стригина
«25» июня 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ЗАГОРСКИЕ ДАЛИ»**

**УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

НА 2025-2028 ГОДЫ

Утвержден на собрании трудового коллектива

«25» июня 2025 г.

п. Загорские дали
2025 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице исполняющего обязанности заведующего ФГБДОУ «Детский сад «Засторские дали» Стрыгиной Ольгой Ивановной (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Приказа Управления делами №227лс от 06 мая 2025 г., с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации ФГБДОУ «Детский сад «Засторские дали» Хорошун Ирриной Олеговной (именуемый далее Профком), действующего на основании Устава Профсоюз и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон между Работодателем и Работниками в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ).

Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями на добровольной и равноправной основе.

1.3. Коллективный договор заключен:

в целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни Работников;

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий Работников;

- поощрять особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом;
- организовать повышение квалификации Работников (и (или) учебу);
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места Работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условий настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым законодательством;
- заключения предоставлять Профкому в недельный срок полную и достоверную информацию, необходимую для коллективного договора соглашения и контроля по их выполнению;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах Профкому;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, условий Коллективного договора;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Профком обязуется нацеливать Работников на:

- постоянное повышение своей квалификации путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- выполнение установленных норм труда;
- соблюдение правил, инструкций, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительное сообщение Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создание благоприятной деловой атмосферы в трудовом коллективе, уважение прав и мнений друг друга.

В период действия коллективного договора Профком не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включенным в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.4. Сфера действия Коллективного договора:

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется всех Работников Работодателя, в том числе и на руководителя учреждения.

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

1.4.3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников.

1.4.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, и в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

1.4.5. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.5. Общие обязательства Работодателя

1.5.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица:

- признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени Работников;
- обязуются содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права Работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;
- обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех, вновь поступающих Работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, должностной инструкцией, а так же с иными действующими Положениями и инструкциями, непосредственно касающимися

трудовой деятельности, а также с деятельностью профсоюзной организации, действующей в ДОУ.

2.2. Работодатель совместно с Работником определяет условия трудового договора, трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель осуществляет сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством — с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

2.6. Работодатель гарантирует, что личное дело работника не будет содержать сведений, характеризующих его политические и религиозные взгляды, а так же сведений личного характера, не предусмотренных действующим законодательством.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Работодатель обязуется в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата работников, численность работающих регулировать, и первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера. Увольнение работников в связи сокращением численности или штата производится Работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников.

2.9. Расторжение трудового договора с работником — членом Профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.10. Работодатель обеспечивает работникам, высвобождаемым из учреждения, приоритетное предоставление рабочих мест в данном учреждении в случае создания в ней новых рабочих мест.

2.11. При сокращении должностей, численности или штата работников Работодатель учитывает нормы статьи 179 ТК РФ, о преимущественном праве оставления на работе. Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации также пользуются:

- матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ.

3.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным планом, режимом дня, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, должностными инструкциями, графиками работы (графиками сменности), утверждаемыми Работодателем и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.2. В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя; выходные дни — суббота, воскресенье, праздничные дни, Учреждение работает с 7:00 до 19:00.

3.2.3. Для заведующего ДОУ устанавливается ненормированный рабочий день. Для заместителей заведующего, главного бухгалтера, работников из числа основного персонала, медицинского, технического и помощников воспитателей детского сада, расположенного в сельской

местности, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин - 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю.

3.2.4. Для педагогических работников ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.2.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.2.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям - логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям и педагогам - психологам.

3.2.7. Стороны коллективного договора:

При необходимости совместно принимают решение о введении гибкого (скользящего) графика работы с соблюдением требований статьи 104, 372 ТК РФ.

Гибкий (скользящий) график работы устанавливается по соглашению между Работодателем и работником, при условии, что установление такого режима не повлечет нарушение функционирования ДОУ и полной отработки работником норм рабочего времени в соответствующем учетном периоде.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться на определенный срок и без ограничения срока, при этом график работы устанавливается соглашением сторон трудового договора, либо (если такой режим вводится для определенного структурного подразделения) локальным нормативным актом, с соблюдением процедуры уведомления работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.2.8. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность

работы сокращается на 1 час для всех работников.

3.3. Работодатель предоставляет Работникам:

3.3.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогических работников составляет – 42 календарных дня, прочих работников - 28 календарных дней.

3.3.2. В первый год работы сотрудникам предоставляется отпуск по истечении 6 месяцев не прерывной работы в ДОУ, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый ежегодный отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.3.3. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются педагогические работники, матери двоих и более детей (возраст до 14 лет). Супруги военнослужащих имеют право на получение отпуска во время очередного отпуска военнослужащего.

3.3.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству основной отпуск меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

3.3.7. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, для заведующего ДОУ – 7 календарных дней.

3.3.8. По желанию работника его отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.3.9. Работнику по его письменному заявлению может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, на условиях, регламентированных положениями Трудового кодекса Российской Федерации, а также по соглашению с Работодателем.

3.3.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются льготы и дополнительные отпуска в соответствии со

статьями 173 — 176 ТК РФ.

3.3.11. Работодатель устанавливает перерыв для отдыха и питания в соответствии с законодательством (статья 108 ТК РФ).

3.4. Работодатель:

3.4.1 Осуществляет трудоустройство Работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки медико-социальной экспертизы (МСЭ).

3.4.2. Создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

3.4.3. По окончании ежегодного оплачиваемого отпуска, его продление по причине временной нетрудоспособности, возникшей в этот период, предоставляется по личному письменному заявлению Работника, поданного не позднее дня выхода из отпуска.

4 ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда Работников ДОУ производится на основании Положения о премировании и оплате труда, утвержденным заведующим ДОУ и согласованное с мнением Профкома.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- Ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением о премировании и оплате труда работников;

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

4.3. Заработанная плата выплачивается в следующие сроки: первая выплата не позднее 25-го числа ежемесячно, окончательный расчёт не позднее 10-го числа ежемесячно. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

4.4. Работодатель:

4.4.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием и Положением о премировании и оплате труда. Форма, система и размер оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с Положением о премировании и оплате труда, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.4.2. Обязуется производить оплату труда за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с индивидуальным трудовым договором с каждым работником.

4.4.3. Обеспечивает минимальную оплату труда Работникам и

размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения (в размер входят все доплаты и надбавки) в Московской области.

4.4.4. Производит доплату Работникам за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

4.4.5. Оплачивает труд по совместительству в соответствии с гл. 44 РФ и постановлением Минтруда РФ № 41 от 30.06.2003.

4.4.6. Производит все разовые выплаты только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию. В порядке исключения в другие сроки может производить следующие выплаты:

- командировочные расходы;
- оплата отпуска;
- премии по итогам работы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам;
- материальная помощь.

4.4.7. Оплата труда заведующего производится на основании трудового договора, заключенного между руководителем и Управляющим делами Президента Российской Федерации. Производится выплата заработной платы заведующему ДОУ одновременно с выплатой всем Работникам.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

5.1.2. Гарантирует прикрепление к ведомственной поликлинике Управления делами Президента Российской Федерации на время работы в учреждении.

5.1.3. Предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском саду в соответствии с нормативами Управления делами.

5.1.4. Ходатайствует перед Управлением делами о сохранении медицинского обслуживания после увольнения на пенсию в соответствии с Порядком Управления делами.

5.1.5. Работодатель совместно с Профкомом обязуется в рамках квот Управления делами обеспечить работников путевками в санатории и дома отдыха.

5.1.6. Совместно с Профкомом принимает решения о ходатайстве перед Управлением делами о присвоении почетных званий и наградений ведомственными наградами, знаками отличия работников ФГБДОУ.

5.1.7. По желанию работника Работодатель предоставляет в их рабочий день обеды по цене себестоимости продуктов. Работодатель обязуется предоставить отдельное специально оборудованное помещение (буфетную) для приема пищи работниками.

5.1.8. Обеспечивает финансирование расходов, связанных реализацией социальных гарантий.

5.1.9. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.2. Профком:

5.2.1. Использует деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно - физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей работников ДОУ и членов их семей.

5.2.2. Осуществляет контроль за своевременным перечислением средств, обеспечивает целенаправленность использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно - оздоровительной работы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны договорились:

- В случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшего возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профкома;

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, в соответствии с ТК РФ.

- в соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от

выполнения работ с вредными и(или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работодатель и должностные лица, виновные в нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- контролировать прохождение работниками периодических медицинских осмотров.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством;

- разрабатывает по согласованию с Профкомом и утверждает Правила и инструкции по охране труда;

- проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, обеспечивает проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- обязуется запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- обязуется обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с

медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ);

- обеспечивает полноценное участие представителей Профкома в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);

- производит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ №125 от 24.07.1998 г.);

- обеспечивает беспрепятственный доступ представительных органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охране труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представительных органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки (ст.212 ТК РФ);

- организует в ДОО аптечки первой помощи;

- предусматривает оборудование комнат отдыха для приема пищи с электронагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем;

- предоставляет работникам, постоянно занятым на работе, персональными компьютерами, регламентированные периоды продолжительностью 15 минут через каждые два часа работы;

- обязуется освобождать беременных женщин от работы, по их заявлению, для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

- незамедлительно устраняет выявленные нарушения по охране труда, угрожающие жизни и здоровью работников;

6.3. Профком, как представитель работников, обеспечивает:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- контролировать расходование средств на охрану труда работников;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, уполномоченные (доверенные лица) Профкома по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.4. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах», настоящим Коллективным договором и другими законодательными актами.

7.2. Профком выражает и в случае необходимости защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 Закона «О профессиональных союзах»).

7.3. Работодатель:

7.3.1. Признает, что Профком является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

- выражения и в случае необходимости защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона «О профессиональных союзах»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3.2. Оказывает содействие Профкому в его деятельности.

7.3.3. Предоставляет Профкому информацию о деятельности учреждения.

7.3.4. Не освобожденным от основной работы выборным работникам Профкома детского сада для ведения работы в интересах работников, предоставляется рабочее время (до 1 часа в день) с

сохранением заработной платы и др. выплат.

7.3.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.3.6. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель предоставляет ему всю необходимую информацию по социально- трудовым и другим вопросам.

7.3.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

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

7.3.9. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития детского сада и регулирования социально-трудовых отношений.

7.3.10. Представитель Профкома в обязательном порядке включается в комиссии:

- По расследованию несчастных случаев;
- По осмотру технического состояния здания и оборудования детского сада;
- Охране труда;
- По специальной оценке условий труда.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор вступает в силу с 07 июля 2025 года и действует по 07 июля 2028 года.

8.2. Положения Коллективного договора не могут быть изменены (приостановлены) в одностороннем порядке.

8.3. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном в ст. 44 ТК РФ.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

8.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия договора в учреждении, соблюдаются прежние нормы.

8.8. Стороны обязуются взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов по проблемам, не включенным в Коллективный договор, но представляющий взаимный интерес.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью



17 (сшнандушто) листов
листов страницы



Должность и.в. завед. процесса

Подпись Стефан Сторожков

• 25 • июня 20 25 г. М.П.



Председатель профкома
ФГБДОУ «Детский сад
«Загорские дали»
Управления делами
Президента Российской Федерации
 Н.О.Корошун
«14»  2025 г.

И.о. заведующего
ФГБДОУ «Детский сад
«Загорские дали»
Управления делами
Президента Российской Федерации
 О.И. Стрэгинская
«14»  2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ЗАГОРСКИЕ ДАЛИ»**

**УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

НА 2025-2028 ГОДЫ

п. Загорские дали
2025 г.

Мы, нижеподписавшиеся:

Работодатель, в лице и.о. заведующего ФГБДОУ «Детский сад «Загорские дали» Стрыгина О.И., действующего на основании Приказа Управления делами Президента Российской Федерации №227дс от 06.05.2025 г. и

Работники, в лице председателя профкома ФГБДОУ «Детский сад «Загорские дали» Хорошун И.О. вместе именуемые «Стороны», в соответствии с протоколом согласования изменений к коллективному договору от 14 июля 2025 г №4, составили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ФГБДОУ «Детский сад «Загорские дали» регистрационный номер 2443/2025 КД, дата регистрации 10.07.2025 г. на 2025-2028 годы (далее Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Пункт 4.3. раздела «Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«4.3. Заработная плата выплачивается в следующие сроки: оплата за первую половину месяца производится 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10-го числа следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.»

2. Пункт 8.1. раздела «Заключительные положения» изложить в новой редакции:

«8.1. Коллективный договор вступает в силу с 07 июля 2025 года и действует по 06 июля 2028 года.»

3. Пункт 6.1. раздела «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

« 6.1. Стороны договорились:

- В случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшего возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профкома;

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, в соответствии с ТК РФ;

- в соответствии со ст. 216.1. ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными

и(или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором не влечет собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работодатель и должностные лица, виновные в нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- контролировать прохождение работниками периодических медицинских осмотров.»

4. Пункт 6.2. раздела «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

«6.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством;

- разрабатывает по согласованию с Профкомом и утверждает Правила и инструкции по охране труда;

- проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, обеспечивает проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- обязуется запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст. 76 ТК РФ);

- обязуется обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в

- соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ);
 - обеспечивает полноправное участие представителей Профкома в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);
 - производит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ №125 от 24.07.1998 г.);
 - обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охране труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.370 ТК РФ);
 - организует в ДОО аптечки первой помощи;
 - предусматривает оборудование комнат отдыха для приема пищи с электронагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем;
 - предоставляет работникам, постоянно занятым на работах с персональными компьютерами, регламентированные перерывы продолжительностью 15 минут через каждые два часа работы;
 - обязуется освобождать беременных женщины от работы, по их заявлению, для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;
 - незамедлительно устраняет выявленные Профкомом, нарушения по охране труда, угрожающие жизни и здоровью работников.»

5. Остальные условия Коллективного договора остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.
6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 14.07.2025 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора ФГБДОУ «Детский сад «Загорские дали» Управления делами Президента Российской Федерации на 2025-2028 годы.

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

4

четыре

листов

цифрами

словами

Должность н.а. заведующего

Подпись

Сурья

Сурьяна Р.

14

июли

20 15 г.

МТЛ

