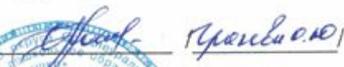


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад №44 «Гнёздышко»

Заведующий:


«05» февраля 2026 г.
М. П. АДОУ - детский сад № 44

Первичная профсоюзная организация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада №44 «Гнёздышко»

Председатель ППО:


«05» февраля 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ № 1 о внесении изменений в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада №44 «Гнёздышко» на 2023 – 2026 г. г.

Стороны Коллективного договора: **Работодатель** Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №44 «Гнёздышко» в лице заведующего Грачевой Ольги Юрьевны и **Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Ивановой Ксении Андреевны, **договорились:**

1. В соответствии с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации раздел «Охрана труда».

Изменения затронули следующие статьи ТК РФ, регулирующие права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда:

Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда (ранее ст. 212 ТК РФ).

Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда (статья не существовала).

Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда (ранее ст. 214 ТК РФ).

Статья 216. Права работника в области охраны труда (ранее ст. 219 ТК РФ).

Статья 216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ранее ст. 220 ТК РФ).

Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда (статья не существовала).

Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание (ранее ст. 223 ТК РФ).

2. Внести в Коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада №44 «Гнёздышко» **изменения и**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
Верхнепешминский центр занятости
(ГКУ Свердловской области ЦЗ)
дополнения:
12 февраля 2026 г.
Запись за № 16-14

дополнения: Раздел 5. «Охрана труда и здоровья» в пункте 5.1. внести следующие

«5.1.23. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- ✓ соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- ✓ реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- ✓ разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- ✓ оснащение средствами коллективной защиты;
- ✓ обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;
- ✓ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- ✓ информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.
- ✓ В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

- ✓ Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда».

Дополнить пункт «5.3. «Права работодателя»:

«Работодатель имеет право:

- ✓ использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- ✓ вести электронный документооборот в области охраны труда;
- ✓ предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)».

Дополнить пункт «5.4. «Обязанности работника»:

«Работник обязан:

- ✓ правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- ✓ следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- ✓ использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ✓ незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления».

Дополнить пункт «5.5. «Права работника»:

«Работник имеет право:

- ✓ актуальной и достоверной информации об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- ✓ на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами;
- ✓ на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- ✓ на получение работ, в целях контроля за безопасностью производства работ».

Изложить в новой редакции «5.1.15. Нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ и Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с требованиями приказа Минтруда России, от 29.10.2021 № 767н « Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» установлены в приложениях № 10, 11 (прилагаются)».

Раздел 2. «Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров» пункт 2.1 дополнить подпунктом 2.1.20 следующего содержания:

«**2.1.20.** В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из

условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

Раздел 3. «Рабочее время и время отдыха» дополнить следующим пунктом:
«3.1.14. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями

здоровья устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы»

Пункт 3.2. дополнить подпунктом 3.2.4. следующего содержания:

«**3.2.4.** Закрепить преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска при переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала».

Раздел 4. «Оплата и нормирование труда» дополнить пункт 4.2. подпунктами следующего содержания:

Подпункт 4.2.4 дополнить абзацем следующего содержания:

«В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 г. № 40-П, повышенная оплата (доплата) работы, выполняемая при выявлении вредных и (или) опасных условий труда, отклоняющихся от нормальных, **не включается в состав заработной платы** (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации)».

Изменить абзац 1 пункта **4.2.5.**, изложить в следующей редакции:

«Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.»

Подпункт 4.2.8 дополнить абзацем следующего содержания:

«**4.2.8.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

... нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе, если срок действия квалификационной категории истек в течении 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска) ...»

Подпункт **4.2.11.** дополнить 5 абзацем следующего содержания:

«если работник после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования фактически осуществлял уход за ребенком и при этом не подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, – в течение 6 месяцев после достижения ребенком возраста трех лет».

«**4.2.15.** В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утверждёнными постановлением Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 №КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично не действующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР №30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя ру-

ководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации».

«**4.2.16.** Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

Педагогам - методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Педагогам - наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) положении об оплате труда.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

«**4.2.17.** В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

за звание, начинающееся со слова «Народный» -15000 рублей;

за звание, начинающееся со слова «Заслуженный» -10000 рублей.

Указанные надбавки выплачиваются ежемесячно, пропорционально отработанному времени, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах, к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы».

«**4.2.18.** Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более, чем в течении 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую категорию.

Педагогическим работникам, являющимися гражданами Российской Федерации или на претендующим на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников при наличии квалификационных категорий, присвоенных в республике Казахстан в соответствии с приказом Министра образования и науки республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 192 « Об утверждении правил присвоения 9 подтверждения) квалификационных категорий педагогам» (далее приказ №192), оплата труда устанавливается с учетом квалификационных категорий, присвоенных согласно прика-

зу №192 в пределах срока их действий, но не более, чем в течении 5 лет с момента их присвоения, в следующем порядке:

квалификационная категория «педагог- эксперт» приравнивается к первой квалификационной категории;

квалификационная категория «педагог- исследователь» и «педагог- мастер» приравнивается к высшей квалификационной категории».

«4.2.19. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 №196, учитываются в течении срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины)».

Раздел 7. «Гарантии деятельности профсоюзной организации» пункт 7.1.8 дополнить абзацем следующего содержания:

«Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации; в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя».

Изложить приложения № 1, 2, 3, 4 в новой редакции (прилагаются).

Дополнить коллективный договор приложением №12 (прилагается)

3. Изменения и дополнения Соглашения № 1 «О внесении изменений в Коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада №44 «Гнёздышко» вступают в силу с даты подписания настоящего соглашения обеими сторонами, а в части абзаца 1 п.4.2.5. с 01.04.2026г.