

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 380 Дзержинского района Волгограда» на 2024-2027 годы

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
«13» июня 2024 г.
Протокол № 2

от работников

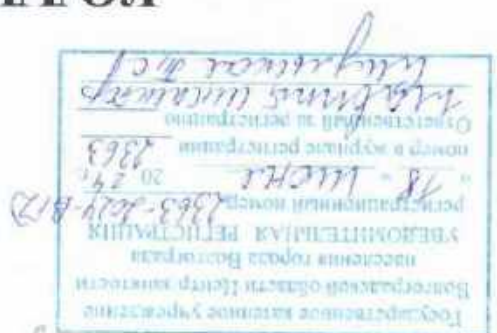
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ детского сада № 380
Дзержинского района
Волгограда
Общероссийского профсоюза
образования
Л.В. Кривулина
2024 г.



Волгоград

от работодателя

Заведующий
МОУ детским садом № 380



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 380 Дзержинского района Волгограда» (далее - образовательная организация)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Старшова Марина Александровна (далее – работодатель);

работники дошкольной образовательной организации в лице их представителя – первой профсоюзной организации МОУ «Детский сад № 380 Дзержинского района Волгограда» профессионального союза работников народного образования и науки РФ в лице представителя

Крылина Людмила Васильевна (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольной образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников дошкольной образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольной образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной образовательной организации, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем дошкольной образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения дошкольной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности дошкольной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации дошкольной образовательной организации коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договаривались, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты дошкольной образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заканчивать трудовую (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора – эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом дошкольной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организацией при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизируются его трудовые (дополнительные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускается 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 (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также 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. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласению сторон трудового договора (эффективного контракта), 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 (эффективного контракта).

2.2.7. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- Ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- Сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации

направленным на обучение работодателем.
работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе 2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с 300 рублей – за пределы Волгоградской области».

200 рублей – по Волгоградской области;
согласованию с учредителем организации);

2.2.14. «При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах (по соответствию с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы).

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в направлении для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы 2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или образования в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года 2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное развитие дошкольной образовательной организации.

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив и программам профессиональной подготовки педагогических работников, перечень дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации 2.2.11. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или

работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.
пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе 2.2.10. Расторжение трудового договора (аффективного контракта) в соответствии с

работы 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.
сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска 2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации,

Силы Российской Федерации».

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные март 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключили контракт, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 -родитель, имеющий ребенка в возрасте восемнадцати лет, в случае, если другой независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

после окончания образовательной организации высшего или профессионального - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно педагогической деятельностью;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- работающие в дошкольной образовательной организации свыше 10 лет;

работников дошкольной образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. «Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации» - далее приказ № 1601.

готовяваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601.
работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени в норме часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минтруда Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени в норме часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минтруда Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601».

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо

неделю (статья 333 ТК РФ). устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Для педагогических работников дошкольной образовательной организации и других факторов.

Трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда

работников дошкольной образовательной организации определяется в соответствии с

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

устанавливаться нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

работниками (эфекитивных контрактов).

коллективным трудовым договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с

нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим

трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, соглашениями

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем

его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом

работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

согласия на работу имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или

недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного

результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по

образовательной организации, ее реорганизации с участием Профкома.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры дошкольной

другую профессию.

и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести

Работодатель и Профком дошкольной образовательной организации обеспечивают разработку ПБТР в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и установленными приказом Минобрнауки и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при ее аттестации с сохранением заработной платы.

3.5 В группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем норм педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой ПБТР дошкольной образовательной организации (пункт 8.2. приказа Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. №536 Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» - далее приказ № 536).

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочей недели пятидневная неперерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников ПБТР и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя дошкольной образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

3.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в дошкольной образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами.

В соответствии с ПВТР дошкольной образовательной организации педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Другим работникам, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 2-х часов, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР дошкольной образовательной организации или по соглашению между работодателем и работником (статья 108 ТК РФ).

3.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в дошкольных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (пункт 5.1. приказа № 536).

3.13. Чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

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.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Запрещается не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (статья 128 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

3.14. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременная оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у работника есть преимущественное право в выборе даты начала отпуска.

Запрещается не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 ТК РФ).

Продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска производятся с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

3.15. В соответствии с законодательством работникам (статьи 117 и 119 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда 2, 3 либо 4 степени либо опасными условиями труда, установлена в размере не менее 7 календарных дней (в силу ст. 117 Трудового кодекса РФ). При этом, наличие вредных и (или) опасных условий труда должно быть подтверждено результатами специальной оценки условий труда.

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работник выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны включаться в подсчет стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. п. 35 изъясники, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а изъясники, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам дошкольной образовательной организации дополнительного отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - до 1 календарных дней;
- рождения ребенка - до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников дошкольной образовательной организации - до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника - до 5 календарных дней;
- похоронов близких родственников - до 5 календарных дней;
- председателю Профкома 5 дней.

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

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней.

3.22. Педагогические работники, замещающие должности, наименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об

утверждения. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.23.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен

3.23.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по

его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий

дошкольной образовательной организации.

Длительный отпуск не может быть предоставлен педагогическому работнику,

работавшему по совместительству.

3.23.3. Чрезвычайность и продолжительность длительного отпуска определяется

дошкольной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом.

При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для

выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный

период после длительного лечения.

3.23.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в

любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности дошкольной

образовательной организации.

3.23.5. Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода

работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не

предоставляются.

3.23.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска,

длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных

большинством листом (справкой).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник

в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.23.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником,

находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или

полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из

внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в

этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.23.8. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в

связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске

сроком до 1 года, не засчитывается.

3.24. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один

раз в три года для прохождения диспансеризации.

Работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы

на один рабочий день один раз в год.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по

старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют

право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

За всеми указанными выше работниками сохраняется рабочее место (должность) и

средний заработок.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании

его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается

(согласовываются) с работодателем.

Работник после прохождения диспансеризации обязан принести работодателю

справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в этот

день (дни).

3.25. Профком обязуется:

оценки результатов его труда (принцип объективности);

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной

качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

4.4. При разработке и утверждении в должностной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования

характера за работу, не входящую в должностные обязанности.

других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в

работ различных квалификаций, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

нагрузки компенсирующего характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых

включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и

4.3. Заработная плата начисляется в соответствии с трудовым законодательством и

установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положение об оплате

заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты

плате, сообщая в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода

выплате заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная

условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник

работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на

- Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им

(утверждается приказом по образовательной организации см. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профкома

- общей денежной суммой, подлежащей выплате.

- размеров и оснований произведенных удержаний;

оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

нарушение работодателем установленного срока соответствующей заработной платы,

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за

неплате;

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

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

Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца

организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени

каждые полмесяца в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца

4.1. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем

4. При реулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.27. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.26. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных

вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

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

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается менее чем в двойном размере. По желанию работника ему могут быть предоставлены другой день отдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не

выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если

вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение

неначисленных сумм, за каждый день задержка начиная со дня, следующего за днем, в

который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальным

нормативным актом, трудовым договором, но день фактического расчета включительно. При

неплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из

фактически не выплаченных в срок сумм. (часть первая в ред. Федерального закона от

30.01.2024 N 3-ФЗ)

4.9. Сроки действия первой и высшей квалификационных категорий, присвоенных педагогическим работникам по результатам аттестации, продвигимой по их желанию, Порядком не устанавливаются.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория работника учитывается;

по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

при переходе из нераспределенной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	1	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, спортивной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по аналогичному профилю
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

- 4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), 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) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения почетного звания, награждения;
 - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 4.12. Молодым специалистам отрасли, работающим в дошкольной образовательной организации, производится доплата в соответствии с
- Постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г. № 20/366 «О принятии положений о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».
- 4.13. В соответствии со статьей 377 ТК РФ предоставляется Профкома устанавливается доплата в размере до 30% от должностного оклада.
- 4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работников, выполняющих работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.
- 4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) дошкольной образовательной организации.
- 4.16. Штаты дошкольной образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приказом заведующего по образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.17. Работодатель сохраняет предоставляемые компенсационные меры (повышенный размер оплаты труда — не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); продолжительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели — не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, подтверждаемыми результатами аттестации рабочих мест и отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением классификации условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (п. 3 ст. 15 Федерального закона № 421 от

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выплаты трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работодатель:

- ежегодно отчисляет в Профком денежные средства в размере 2000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- активизирует совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах;
- предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;
- проводит работу по созданию коллективов физкультур, оказывает содействие их деятельности;
- обеспечивает информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.
- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с

изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять СУОТ в дошкольной образовательной организации. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению профессионального травматизма в соответствии с приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников дошкольной образовательной организации не реже 1 раза в три года. Проводить за свой счет обучение работников навыкам оказания первой помощи.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, в соответствии с законодательством. Обеспечить проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах.

6.1.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Профсоюзом.

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

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать за свой счет прохождение при поступлении на работу обязательных предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста, дающего право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 ТК РФ).
- 6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.14. Создать на паритетной основе совместное с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении требований по охране труда, выявление нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принятия меры к их устранению.
- 6.1.16. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников образовательной организации.
- 6.1.18. Проводить за свой счет обучение работников должностной образовательной организации санитарному минимуму.
- 6.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнении требований по охране труда.
- 6.1.20. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.
- 6.1.21. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 6.1.22. Организовать работу по идентификации опасностей и оценки уровня профессиональных рисков на рабочих местах. Планировать мероприятия по исклочению, снижению или контролю уровня профессиональных рисков.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники обязаны:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.3. Проводить обязательные профилактические при поступлении на работу и периодические, медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников дошкольной образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной

платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ);

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком

заработной платы. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выплатой

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

лучший кабинет по охране труда.

6.6.6. Проводить смотр-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и

«Лучший уполномоченный» совместно с работодателем.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание

6.6.4. Участвовать в комиссиях по проведению СОУТ.

во вредных условиях труда.

безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на

6.6.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

здоровые и безопасные условия труда, охрану труда.

6.6.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на

6.6. Профком обязуется:

устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

необеспечении необходимыми средствами индивидальной и коллективной защиты до

на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения

(отравления).

работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания

произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

руководителя структурного подразделения дошкольной образовательной организации о

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

психиатрического освидетельствования.

соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

- 7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социальным экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.
- 7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оптехники;
- 7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многократной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание помещений, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации знания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социальным трудовым и иным прав, и свобод, принуждения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем подконтрольной образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего образовательного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мнения Профкома производятся:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в дошкольной образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками дошкольной образовательной организации;

- принятие локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации, затрагивающих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производятся расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с Профкомом производятся:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия Профкома производятся:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2, ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- 8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.9. С представительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производятся увольнения (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - прогулы Профкома освобождающегося от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ);
 - 7.11. На время осуществления полномочий работником должностной образовательной организации, избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
 - 7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без представительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
 - 7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссии должностной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в дошкольной образовательной организации.
- 8.5. Представять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников дошкольной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников дошкольной образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии дошкольной образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности учета и перечисления на счет негосударственной профессиональной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников дошкольной образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников дошкольной образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников дошкольной образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ 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 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса либо на условиях, определенных сторонами.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
М.А. Старшова
(подпись, Ф.И.О.)
«12» 06 2017 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Л.В. Кривина
(подпись, Ф.И.О.)
«12» 06 2017 г.