

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2061-2022-ВГД
« 07 » октября 20 22 г.
номер в журнале регистрации 2061
Ответственный за регистрацию
Мария Степановна
Шурьская И.С.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка № 5 Тракторозаводского района Волгограда»

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием трудового
коллектива

«04» октября 2022 г.

Протокол № 1

От Работодателя:

Заведующий МОУ

Центром развития ребенка № 5

Подпись Е.В. Фролова (Фролова Е.В.)

Дата 04.10.2022 г.

печать

От Работников:

председатель первичной

профсоюзной организации

МОУ Центра развития ребенка № 5

Подпись И.В. Варакина (Варакина И.В.)

Дата 04.10.2022 г.

Волгоград

Содержание:

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5.	Рабочее время и время отдыха	9
6.	Оплата и нормирование труда	13
7.	Гарантии и компенсации	20
8.	Охрана труда и здоровья	21
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	23
10.	Обязательства профсоюзного комитета	25
11.	Заключительные положения	26
12.	Приложения:	
1.	Продолжительность отпусков сотрудников	28
2.	Перечень работ, профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и специальной обувью и других средств индивидуальной защиты	29
3.	Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и обеззараживающие средства	32

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении « Центр развития ребенка № 5 Тракторозаводского района Волгоград (далее МОУ Центр развития ребенка № 5).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ Центра развития ребенка № 5 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МОУ Центра развития ребенка № 5 в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) МОУ Центра развития ребенка № 5 Варакиной Ирины Викторовны (далее – председатель ППО);

Работодатель в лице заведующего МОУ Центра развития ребенка № 5 Фроловой Екатерины Валерьевны (далее – Работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Избранный актив первичной профсоюзной организации МОУ Центра развития ребенка № 5 (далее – Профсоюзный комитет) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменение типа МОУ Центра развития ребенка № 5, расторжения трудового договора с руководителем МОУ Центра развития ребенка №5, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ Центра развития ребенка № 5 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МОУ Центра развития ребенка № 5 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МОУ Центра развития ребенка № 5 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления МОУ Центром развития ребенка № 5 непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения Профсоюзного комитета;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МОУ Центра развития ребенка № 5, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Документы, предъявляемые Работодателю, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, лицом, поступающим на работу, при заключении трудового договора (эффективного контракта):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (далее справка уголовного характера);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме. Которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

2.2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо перечисленных в п. 2.1, настоящего коллективного договора.

2.2.1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, оформляются Работодателем.

2.2.2. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ Центра развития ребенка № 5 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных документов МОУ Центра развития ребенка № 5.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с педагогическим работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с педагогическими работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и т.д.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МОУ Центре развития

ребенка № 5 показателей и критериев.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МОУ Центре развития ребенка № 5 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Педагогические работники МОУ Центра развития ребенка № 5, исключая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МОУ Центре развития ребенка № 5 на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, которая не считается совместительством. Предоставление педагогической работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета и при условии, если педагогические работники, для которых МОУ Центр развития ребенка № 5 является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан:

- ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МОУ Центра развития ребенка № 5, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ Центре развития ребенка № 5;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также здравоохранения, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора, Работодатель обязан осуществить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом:

3.1.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ Центра развития ребенка № 5.

3.1.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ Центра развития ребенка № 5.

3.1.3. Разрабатывает меры по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

3.2. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координировать работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.1.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах МОУ Центра развития ребенка № 5, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

4.1.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МОУ Центра развития ребенка № 5, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для его работников.

4.1.4. Уведомлять ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников в МОУ Центре развития ребенка № 5, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по их высвобождению.

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

4.1.5. Профсоюзный комитет представляет интересы работников, членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 при ликвидации МОУ Центра развития ребенка № 5, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- а) ликвидация организаций с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников организации на 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.1.6. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

4.1.7. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

4.1.8. Не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата МОУ Центра развития ребенка № 5, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

4.2. Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 5 совместно:

4.2.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

4.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

4.2.3. Всемерно содействуют реализации прав и гарантий работников МОУ Центра развития ребенка № 5, обеспечивающих их занятость и право на труд.

4.2.4. Организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства на муниципальном уровне «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др.

4.2.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для поиска работы в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

4.2.6. Увольнение членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 по инициативе Работодателя в связи ликвидацией МОУ Центра развития ребенка № 5 (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

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

– лица предпенсионного возраста, проработавшие в МОУ Центре развития ребенка № 5 свыше 10 лет;

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 378. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные части второй статьи 331 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет, при регулировании рабочего времени и времени отдыха работников МОУ Центра развития ребенка № 5 исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МОУ Центра развития ребенка № 5 определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Центра развития ребенка № 5, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Центра развития ребенка № 5.

Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 5 обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в МОУ Центре развития ребенка № 5 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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».

5.2.1. Для работников МОУ Центра развития ребенка № 5, за исключением педагогических работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. Для педагогических работников МОУ Центра развития ребенка № 5 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников, замещающих должности: воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- для работников, замещающих должности: музыкальный руководитель - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- для работников, замещающих должности: инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю за ставку заработной платы;
- для работников, замещающих должности: учитель-логопед (логопед) - 20 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением.

5.4. Допускается работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). В данном режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон.

Работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов:

- для педагогических работников в течение рабочего дня;
- для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в течение рабочей недели.

5.5. Для работников, замещающих должность сторожа (вахтера), вводится суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период один год не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.6. Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) может быть установлено в случае производственной необходимости для работников, замещающих следующие должности:

- социальный педагог;
- специалист в области охраны труда.

Рабочий день может быть разделён на части с тем условием, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5.

5.7. Периоды отмены (приостановки) деятельности МОУ Центра развития ребенка № 5 по реализации основной образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МОУ Детскому саду № 117 по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (в пределах установленной им продолжительности рабочего времени).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя МОУ Центра развития ребенка № 5 с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Положением об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5, трудовым договором.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.10. Привлечение работников МОУ Центра развития ребенка № 5 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ Центра развития ребенка № 5, Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Центра развития ребенка № 5, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МОУ Центра развития ребенка № 5.

5.11. Особенности работы работников МОУ Центра развития ребенка № 5, временно переведённых на дистанционную (удалённую) работу определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Центра развития ребенка № 5, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Центра развития ребенка № 5.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменения графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

Уведомление работника о дате начала отпуска производится письменно, за две недели до его начала.

По соглашению Сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно 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 закреплено преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.12.1. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодных оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12.2. 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.

5.12.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.12.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться вне графика

отпусков по его просьбе при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.12.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П -22.

5.12.6. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7-ми календарных дней работникам МОУ Центра развития ребенка № 5, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании полученных результатов проведенной специальной оценки условий труда.

- предоставлять работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- 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;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

Работодатель может предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.13. Работодатель на основании заявлений педагогических работников обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.13.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

5.13.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий образовательной организации.

5.13.3. Длительный отпуск руководителю образовательной организации оформляется приказом руководителя органа, осуществляющего управление в сфере образования.

5.13.4. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

5.13.5. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется по

согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом в первоочередном порядке предоставляются длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

5.13.6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику только по окончании учебного года.

5.13.7. Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем предоставляются и могут быть присоединены к очередному отпуску.

5.13.8. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой) или, по согласованию с Работодателем, переносится на другой срок (присоединяется к очередному отпуску и др.).

5.13.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

5.13.10. 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.

5.13.11. 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.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МОУ Центру развития ребенка № 5, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются действующим законодательством.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время отдыха и питания для других работников устанавливается действующим законодательством и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. 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) среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 освобождения 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.17. Работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплату труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Системы оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Системы оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзного комитета.

6.4. Фонд оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Месячная заработная плата работника МОУ Центра развития ребенка № 5, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Оплата труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним в соответствии с перечнем должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым может рассчитываться за 1 нормо-час.

6.8. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

6.10. В МОУ Центре развития ребенка № 5 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ Центра развития ребенка № 5 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

6.12. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

6.13. Работодатель с участием Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5:

6.13.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

6.13.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциацией в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ Центра развития ребенка № 5 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников МОУ Центра развития ребенка № 5, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными актами, в порядке, установленном правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей в неделю (в месяц, в год);
- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

6.13.3. При разработке и утверждении в МОУ Центре развития ребенка № 5 показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда педагогических работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

6.13.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях, а у педагогических работников – от стажа педагогической работы, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличий, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУ Центре развития ребенка № 5, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.13.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в Положении по оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

6.13.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением по оплате труда МОУ Центра развития ребенка № 5 и трудовым договором.

6.13.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5 в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

6.13.9. Заработная плата работника МОУ Центра развития ребенка № 5 предельными размерами не ограничивается.

6.13.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным

и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13.11. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

6.13.12. Оплата труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 осуществляется на основании действующего законодательства Волгоградской области, муниципальных правовых актов Волгограда.

6.13.13. Оплата труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, руководителя МОУ Центра развития ребенка № 5 устанавливается Департаментом, территориальными управлениями Департамента.

6.13.14. Молодым специалистам, работающим в МОУ Центре развития ребенка № 5, производится доплата в соответствии с Постановлением администрации Волгоград от 19.09.2018 года № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».

6.13.15. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда может:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам МОУ Центра развития ребенка № 5, награжденным ведомственными наградами, за счет средств МОУ Центра развития ребенка № 5, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в Положении об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 и других локальных нормативных актах МОУ Центра развития ребенка № 5;

- устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе всем работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 в пределах установленного объема средств на оплату труда.

6.13.16. При регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5 Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из того, что:

- при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

6.13.17. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца: **20** числа и окончательный расчет **5** числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена

заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.13.18. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.13.19. Время приостановки работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.13.20. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в МОУ Центр развития ребенка № 5, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- при переходе педагогических работников из другой образовательной организации в МОУ Центр развития ребенка № 5;

- 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 или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	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 профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

6.13.21. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.13.22. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе Профсоюзного комитета или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

предусмотреть с учетом финансово-экономического положения МОУ Центра развития ребенка № 5 сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.13.23. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.14. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом МОУ Центра развития ребенка № 5 обязаны:

6.14.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников МОУ Центра развития ребенка № 5 для определения размера стимулирующих выплат.

6.14.2. Не проводить, (как правило), в течение учебного года в МОУ Центре развития

ребенка № 5 организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

6.14.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине Работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае задержки выплаты заработной платы), заработную плату в полном размере.

6.14.4. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

6.14.5. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения Работодателем МОУ Центра развития ребенка № 5 статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

6.14.6. Осуществлять консультативную и правовую помощь работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.14.7. Осуществлять контроль за установлением и выплатой заработной платы, нормированием рабочего времени, исчислением стажа педагогической работы, определением уровня образования в соответствии с действующим законодательством, разработкой и принятием в МОУ Центре развития ребенка № 5 положений о компенсационных и стимулирующих выплатах в системе оплаты труда, целевым использованием ассигнований, выделяемых МОУ Центру развития ребенка № 5 на оплату труда.

6.14.8. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: работу в группах, где количество детей превышает плановую наполняемость, работу по наполнению базы данных МОУ Центра развития ребенка № 5 в информационно-коммуникационной системе «Интернет», за выполнение обязанностей председателя ППО, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

6.15. Оплата труда работников МОУ Центра развития ребенка № 5, должности которых не предусмотрены Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденного постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 года № 1832, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

6.16. Работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 может выплачиваться материальная помощь.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет направления использования средств, полученных МОУ Центром развития ребенка № 5 из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды;
- Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст.22 ТК РФ).

Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл. 24 НК РФ).

7.2.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.2.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.2.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.2.5. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ст. 65 ТК РФ).

7.2.6. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 Федерального закона от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.2.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.8. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.2.9. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплата труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст.21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный).

7.3.2. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, и диспансеризации работников.

7.3.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.3.4. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.3.5. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель и Профсоюзный комитет рассматривают охрану труда и здоровье работников МОУ Центра развития ребенка № 5 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель МОУ Центра развития ребенка № 5:

8.1.1. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников МОУ Центра развития ребенка № 5 и несчастных случаев с работающими и обучающимися МОУ Центра развития ребенка № 5 за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.3. Информировует Профсоюзный комитет в течение первого квартала о несчастных

случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении МОУ Центром развития ребенка № 5 денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда. Обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условий труда.

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

8.1.5. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.7. Создает в МОУ Центре развития ребенка № 5 условия труда в соответствии с требованиями законодательства, обеспечивает:

8.1.8. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров работников в размере 2% от фонда оплаты труда и 0,2 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание МОУ Центра развития ребенка № 5 (статья 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

8.1.9. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, м/о и др.

8.1.10. Обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.11. Обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 231 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных мероприятий.

8.1.12. Участие Профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Предоставление информации в Профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.13. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.14. Организацию проверки знаний работников МОУ Центра развития ребенка № 5 по охране труда на начало учебного года.

8.1.15. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МОУ Центра развития ребенка № 5.

8.1.16. Снабжение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (Приложение № 2, № 3)

8.1.17. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.18. Создание в соответствии со ст. 217 ТК РФ службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в МОУ Центре развития ребенка № 5.

8.2. Профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 5:

8.2.1. Организует обучение работников МОУ Центра развития ребенка № 5 по вопросам охраны труда с выдачей удостоверений установленного образца.

8.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», представляют интересы членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 в органах государственной власти, в суде.

8.2.3. Обеспечивает контроль состояния охраны труда в МОУ Центре развития ребенка № 5, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных утвержденным планом мероприятий по охране труда.

8.2.4. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в МОУ Центре развития ребенка № 5 либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда.

8.3. Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 5 совместно:

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований, выданных Работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечить право работников МОУ Центра развития ребенка № 5 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает Профсоюзному комитету МОУ Центра развития ребенка № 5:

9.1.1. Обязательное участие и согласование в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации таких вопросов, как:

- установление порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ст.81 ТК РФ);

- увольнения членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 по п.2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81 ТК РФ;

- разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);

- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- об установлении размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- о применении и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.1.2. Соблюдение права и гарантий ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, способствование его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5:

- предоставление бесплатно необходимого помещения, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюзного комитета, для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации Профсоюзного комитета, а также средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет;
- предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;
- обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и создание других улучшающих условий для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

9.2. Работодатель должен:

9.2.1. Не допускать вмешательства в деятельность Профсоюзного комитета.

9.2.2. Не препятствовать Профсоюзному комитету в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, а также других работников – не членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки Тракторозаводского района Волгограда средств в размере 1% от заработной платы, перечисленной работнику (при наличии их письменных заявлений).

9.2.4.1. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

9.2.5. Содействовать Профсоюзному комитету в использовании информационных систем МОУ Центра развития ребенка № 5 для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профсоюзного комитета, член Профсоюзного комитета МОУ Центра развития ребенка № 5 – без предварительного согласия

вышестоящего профсоюзного органа; а руководитель МОУ Центра развития ребенка № 5, являющейся членом ППО – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Перемещение или временный перевод указанных членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

9.3.3. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, а самого председателя ППО – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Члены ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников МОУ Центра развития ребенка № 5 и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.5. Члены ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, не освобожденные от основной работы в МОУ Центре развития ребенка № 5, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10. Обязательства Профсоюзного комитета

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1.1. Содействовать выполнению требований настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МОУ Центра развития ребенка № 5, эффективной работе Работодателя и Профсоюзного комитета.

10.1.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МОУ Центра развития ребенка № 5 в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МОУ Центра развития ребенка № 5.

10.1.5. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

10.1.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам МОУ Центра развития ребенка № 5 ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.

10.1.7. Участвовать в работе комиссий МОУ Центра развития ребенка № 5 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.8. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

10.1.9. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.10. Доводить до сведения членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5

информацию, предоставляемую территориальной (районной) организацией профсоюза работников народного образования и науки Тракторозаводского района Волгограда, органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюзов.

10.1.11. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников организаций.

10.1.12. Участвовать в подготовке и проведении, а так же выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов «Воспитатель года», «Дошкольное образовательное учреждение года», проводимых на муниципальном уровне и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5.

10.1.13. Оказывать материальную помощь и выдавать возвратную материальную помощь из профсоюзного бюджета и Фонда социальной защиты членам ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 в чрезвычайных обстоятельствах.

10.1.14. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

10.1.15. Вести работу по выявлению достойных кандидатур на выдвижение членов ППО МОУ Центра развития ребенка № 5 на присвоение звания «Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области».

10.1.16. Проводить обучение Профсоюзного комитета по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

10.1.17. Анализировать социально-экономическое положение работников МОУ Центра развития ребенка № 5, обращаться в законодательные и исполнительные органы власти Волгограда, взаимодействовать с депутатами в разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

10.1.18. Вносить предложения по разработке методических рекомендации по заключению коллективного договора.

10.1.19. Представлять и защищать права и интересы работников МОУ Центра развития ребенка № 5 по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

10.1.20. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.21. Направлять учредителю МОУ Центра развития ребенка № 5 заявление о нарушении руководителем МОУ Центра развития ребенка № 5 законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно. В период действия коллективного договора конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

11.3. Каждая из Сторон коллективного договора:

11.3.1. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

11.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения коллективного договора со

Стороны Работодателя или Профсоюзного комитета.

11.3.3. В период действия коллективного договора соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

11.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания.

11.5. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.7. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.8. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что:

11.8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.8.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МОУ Центра развития ребенка № 5.

11.8.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8.7. Приложения к коллективному договору имеют равную юридическую силу и являются неотъемлемой его частью.

Коллективный договор подписали:

от работодателя:



Заведующий МОУ Центра развития ребенка № 5
Фролова Е.В.

« 04 » октября 2022г.

от работников:

Председатель профсоюзного
комитета Варакина И.В.
(подпись)

« 04 » октября 2022г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Центра развития ребенка № 5
Подпись Вера Варакина И.В./
04.10.2022 г.

Утверждено
Заведующий
МОУ Центра развития ребенка № 5
Подпись Фролова Е.В.
Дата 04.10.2022 г.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ СОТРУДНИКОВ

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)
1	2	3
1.	Заведующий	42
2.	Старший воспитатель	42
3.	Инженер – энергетик (энергетик)	28
4.	Специалист в области охраны труда	28
5.	Помощник воспитателя	28
6.	Инструктор по физической культуре	42
7.	Музыкальный руководитель	42
8.	Социальный педагог	42
9.	Педагог – психолог	42
10.	Воспитатель	42
11.	Учитель – логопед (логопед)	42
12.	Заведующий хозяйством	28
13.	Дворник	28
14.	Сторож (вахтёр)	28
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	28
16.	Уборщик служебных помещений	28
17.	Кастелянша	28
18.	Медицинская сестра	28
19.	Специалист в сфере закупок	28
20.	Заведующий отдела платных образовательных услуг	28
21.	Педагог дополнительного образования	42

29

Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

4. Сторож (вахтёр)

Основание: Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 г. N 997н пункт 163 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
При занятости на наружных работах		
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Основание: Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 г. N 997н пункт 135 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
Средства индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	До износа	
При выполнении электротехнических работ		
Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
Перчатки диэлектрические	Дежурные	

6. Дворник

Основание: Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 г. N 997н пункт 23 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

7. Медицинская сестра

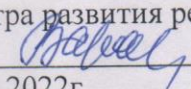
Основание: Приложение №2 к Приказу Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г. пункт 1 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения».

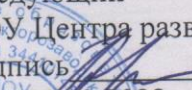
Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Халат хлопчатобумажный	2 шт.	Вместо халата можно выдавать платье хлопчатобумажное или фартук хлопчатобумажный
Косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
Полотенце	2 шт.	
Щетка для мытья рук	Дежурная	

8. Уборщик служебных помещений

Основание: Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 г. N 997н пункт 171 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Центра развития ребенка № 5
Подпись  /Варакина И.В./
Дата 04.10.2022г.

Утверждаю
Заведующий
МОУ Центра развития ребенка № 5
Подпись  /Фролова Е.В./
Дата 04.10.2022г.

Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и обезжиривающие средства

Должность	Мыло (срок на 1 месяц)	Защитный крем для рук (срок на 1 месяц)	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук (срок на 1 месяц)	Очищающая паста для рук (срок на один месяц)
Заведующий	-	-	-	-
Старший воспитатель	-	-	-	-
Заведующий хозяйством	200	-	100	-
Помощник воспитателя	200	-	100	-
Инструктор по физической культуре	200	-	-	-
Музыкальный руководитель	200	-	-	-
Социальный педагог	-	-	-	-
Педагог – психолог	-	-	-	-
Воспитатель	200	-	-	-
Учитель-логопед (логопед)	200	-	-	-
Инженер – энергетик (энергетик)	-	-	-	-
Специалист в области охраны труда	-	-	-	-
Дворник	200	-	-	-
Сторож (вахтёр)	200	-	-	-
Уборщик служебных помещений	200	-	-	-
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	200	100	100	200
Кастелянша	200	-	-	-
Медицинская сестра	200	100	100	-
Специалист в сфере закупок	-	-	-	-
Заведующий отдела платных образовательных услуг	-	-	-	-
Педагог дополнительного образования	-	-	-	-

Прошито, прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью на тридцати двух листах
Заведующий МОУ Центром развития
ребенка № 5

Е.В. Фролова

