

Утвержден:
общим собранием работников
муниципального дошкольного
учреждения «Детский сад «Люймовочка» х. Клетский
«5» июля 2022 г.
(протокол № 02 от 05.07.2022.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по обеспечению социально – экономических, трудовых и профессиональных
прав работников между администрацией муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Люймовочка»

х. Клетский
в лице заведующего Орлова Е. Е. и работниками

в лице председателя профсоюзного комитета Жеребцовой Е. А

на 2022-2025 годы (на 3 года)
Договор подписали:

От работодателя:

Заведующий МДОУ
ДС Люймовочка х. Клетский
Орлова Е. Е.
«05» июля 2022 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ ДС «Люймовочка»
х. Клетский

Жеребцова Е. А.
«05» июля 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » 2022 г.
Руководитель органа по труду _____
(Должность, Ф.И.О.)

Государственное казенное учреждение
Волградской области
Центр занятости населения
Среднеахтыбинского района

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ

РЕГИСТРАЦИЯ

№ 93-8042-СР

« 08 07 »

2022 г.

Взвешивание и измерение
Среднеахтыбинского района
Клетский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Дюймовочка» х. Клетский

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

- Соглашение между **Органом**, осуществляющим управление в сфере образования и территориальной районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ *Среднеахтынского муниципального района*.

Иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице заведующего МДОУ ДС Дюймовочка х. Клетский Орловой Елены Евгеньевны (далее – работодатель); работники МДОУ ДС Дюймовочка х. Клетский в лице их представителей – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации *Жеребцовой Евгении Андреевны* (далее – Профком).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуются комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения. (Положение 1)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе закончивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательства информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной

организации копии документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающимими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективным договорам, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (согласование):

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по согласию сторон)* и действует по 2024 год включительно.

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением по охране труда и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:
 - объем учебной нагрузки, установленный работнику образовательной организацией при тарификации;
 - конкретный размер устанавливаемого работнику образовательной организацией оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - виды и конкретные размеры устанавливаемых „ работнику образовательной организации повышающих коэффициентов к окладам;
 - конкретные размеры устанавливаемых работнику образовательной организации выплат компенсации работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
 - перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику образовательной организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;
 - конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными актами Республики Казахстан.

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

2.3. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с 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 в письменной форме с 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.4. Для работников и руководителей образовательной организации является

2.5. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах образовательной организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией, в том числе в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников МДОВ ДС Дзюймовочка х. Клетский (Приложение № 12 к коллективному договору).

2.7. Стороны договорились о том, что:

2.7.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.7.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими или профессиями аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими признаками аттестации, имеющими квалификационные категории или занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.7.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональными стандартами, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться профессиональными стандартами (при наличии) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.8.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.8.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.8.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора.

2.8.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.8.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.8.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.8.10. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.8.11. Рыководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза :

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

2) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей;

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формированием участником образовательных отношений;

б) ведением журналов педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в составлении программ учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий.

3) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программ и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.8.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложение о высвобождении работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.8.13. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производимости труда преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной образовательной организации;

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение 3-х лет со дня получения профессионального соответствующего уровня.

2.8.14. Обеспечивать работников с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.8.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.8.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.8.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.8.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трёх лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.8.19. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере минимального размера оплаты труда.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставление другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.9.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.9.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный, персонализированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.9.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.9.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.9.1. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и премий, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- трех лет;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше выход на пенсию;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- переезд работника на новое место жительства;

следующих случаях:

2.8.22. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в

после в размере не менее среднего месячного заработка.

2.8.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта первой части статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.8.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Приложение № 11 к коллективному договору), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного рассмотрения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В этом случае в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, отовариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.
- 3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также согласений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.
- 3.3. Для руководителей образовательной организации, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 3.5. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:
- не более 39 часов в неделю для медицинских работников;
 - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- работникам с вредными или тяжёлыми условиями труда.
- 3.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601.
- 3.7. В образовательной организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- ☐ по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);
 - ☐ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха,

включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.8. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырех лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырех лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшее нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются по соглашению.

3.12. В случаях, когда по условиям работы работник не может быть соблюден нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью рабочего периода.

Учетный период для сторожей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц.

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.15. Педагогическим работникам, руководителем образовательной организации предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый трудовой отпуск, продолжительность 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Учителю-логопеду, учителю дефектологу, воспитателям логопедических групп, тьютору образовательной организации предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Старшей медицинской сестре - 28 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ (ч.3 ст.122, ч.4 ст.123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией с письменного согласия работника или по инициативе работника согласно его письменному заявлению.

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.

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.

3.18. При нахождении у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставлять работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

3.19. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то согласно абзацу седьмому части второй статьи 128 ТК РФ работодатель обязан

предоставить другому супругу на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы на соответствующее количество дней разницы отпусков.

3.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.21. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

3.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

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

3.25. На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

3.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.30. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста, за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, ежегодные дополнительные

отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.31. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательной организации, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.32. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска устанавливает 4) к коллективному договору в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

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

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

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

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

3.1.36. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

3.2.4.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности дошкольной образовательной организации.

3.2.4.5. Длительный отпуск может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются. 3.2.4.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверяемых больничным листом (справкой) (или, по согласованию с административной дошкольной образовательной организацией, переносится на другой срок, присоединяется к очередному отпуску и др. — решается самой образовательной организацией).

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

3.2.4.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.35.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.35.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.35.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по трудовому праву, соглашения, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.34. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется ПДТР.

Работодатель и Профком дошкольной образовательной организации обеспечивают разработку ПДТР в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и установленных приказом Минобрнауки и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ №536), предусматривая в них в том числе: - порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами; - предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьёй 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.34. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется ПДТР.

- предоставляется Профкомом 3 календарных дней.

- похороны близких родственников – двух календарных дней;

- бракосочетания детей работников дошкольной образовательной организации – двух календарных дней;

- рождения ребенка – _____ календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – одного календарного дня;

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

Дополнительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом образовательной организации.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, прозрачности).

- согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип принятия решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по работнику (принципы доступности, справедливости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому своему времени);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип адекватности);
- в результате деятельности всего учреждения, его опыта и уровню квалификации (принцип вознаграждения должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе организации учитываются принципы:

4.5. При разработке Положения об оплате труда работников образовательной

труда работников. сравнение с предусмотренными в нормативных правовых актах, регулирующих вопросы оплаты труда работников МДЮУ ДС Любимовича х. Клетский условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в нормативных правовых актах, регулирующих вопросы оплаты труда работников МДЮУ ДС Любимовича х. Клетский. Положением о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (Приложение 5) на основании нормативных правовых актов учредителя образовательной организации.

- Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МДЮУ ДС Любимовича х. Клетский (Приложение 4).

- Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат актами органа местного самоуправления.

- Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Калмыкия, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

4.4. Стороны подтверждают:

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени. Заработная плата работника выплачивается не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета. Днем выплаты заработной платы является: для работников, получающих заработную плату за счет областного бюджета, 5 число следующего месяца; аванс - 20 число текущего месяца; для работников, получающих заработную плату за счет районного бюджета 30 число текущего месяца; аванс - 15 число текущего месяца.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

4.2. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

должностные обязанности и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), за работу в ночное время и в праздничные нерабочие дни, за сверхурочную работу, не может быть ниже минимального размера оплаты труда и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.7. Оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.9. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полутрехразмере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.11. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.12. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.13. Экономика фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах образовательной организации, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

- 4.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификации, категории, государственной награды и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, права на его изменение возникает в следующие сроки:
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
 - при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
 - при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Калмыкия – со дня принятия решения о награждении;
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплачивается заработная плата (исходя из более высокого размера) производиться со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 4.16. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника путем выдачи на руки расчетных листов: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основании производимых удержаний сумм, подлежащих выплате. В расчетных листах каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
- 4.17. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):
- перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. 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 (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель);
 - наличными в месте выполнения работы из кассы учреждения.
- 4.18. Оплата труда медицинских работников образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа иных рабочих и служащих - по общеправовым областям.
- 4.19. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, работу во вредных или тяжелых условиях труда (по результатам СОУТ) составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ.
- 4.20. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в разделе VI настоящего коллективного договора.

4.21. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

4.22. Тарификация педагогических работников производится один раз в год (на начало учебного года).

4.23. В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

4.25. Работодатель обязан отслеживать стаж работы каждого сотрудника и своевременно производить увеличение размера выплат стимулирующего характера за выслугу лет.

4.24. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

4.25. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 30 % средств фонда заработной платы:

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации, в том числе за дополнительные работы, устанавливаются на основании приказа учредителя.

4.26. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук устанавливается доплата в размере 10 % от должностного оклада.

4.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) работникам несет руководитель образовательной организации.

4.28. Работникам организации устанавливается стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды СССР, РФ, в том числе:

- Государственные награды Российской Федерации - почетные звания РФ
- почетные звания - Почетный знак Российской Федерации «За успехи в труде»;
- Знак отличия «За нравственность»;
- Знак отличия «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- При наличии у работника двух и более ведомственных наград выплата устанавливается по одной из них по выбору.

Работникам, имеющим ведомственные награды, надбавка устанавливается только по основной работе.

4.29. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

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

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 образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	1	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель		Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования); учитель, преподаватель музыкального руководителя
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования		
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог		Учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлении дополнительного образования по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);

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

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.

4.30. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период до одного года оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в

случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником дошкольной образовательной организации, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидацией дошкольной образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- окончание командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

(Указанные льготы распространяются на педагогических работников образовательных организаций, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области и действующим по образовательной деятельности с. Волгоград, где имеются соответствующие Соглашения, а также если эти условия прописаны в трудовых договорах (районных соглашениях).

4.31. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

4.32. Молодым специалистам отрасли, работающим в дошкольной образовательной организации, производится доплата в соответствии с

- законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (для муниципальных дошкольных образовательных организаций, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области), расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках

Волгоградской области),

- Постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г. № 20/366 «О принятии положений о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (для Волгограда).

4.33. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.34. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № — к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.35. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) дошкольной образовательной организации.

4.36. Штаты дошкольной образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПРАВА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере трех тысяч рублей за счет средств работодателя (если в организации имеются для этого возможности).

5.2.4. Педагогические работники дошкольной образовательной организации, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки, установленными законом Волгоградской

области от 13 августа 2007 года № 1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области» (только для сельских школ)

5.2.5. Работодатель:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиоанальных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять СУОТ в дошкольной образовательной организации.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

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

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

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

6.1.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ПФР комом.

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

- 6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, сыворотками и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.10. Обеспечивать за свой счет прохождение при поступлении на работу обязательных предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.11. Обеспечивать установленными санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1000000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника. *(На Ваше усмотрение)*
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместное с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в дошкольной образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.17. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников образовательной организации.
- 6.1.18. Проводить за свой счет обучение работников дошкольной образовательной организации санитарному минимуму.
- 6.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 6.1.20. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.
- 6.1.21. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации *(при наличии возможности)*.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники освобождаются:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.7.2. Стороны считают, что в целях реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

6.7. Стороны признают необходимым:

6.7.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формирование систем мер по обеспечению здоровья обучающихся среды в общеобразовательных организациях, обеспечения психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение

6.6.6. Проводить конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и «Лучший помощник по охране труда» совместно с работодателем.

6.6.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.
6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание

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

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.1. Профсоюз обязуется:

6.6.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необходимости срочного устранения аварийных ситуаций.

Устранение аварийных ситуаций не должно осуществляться работником без проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Работнику необходимо соблюдать следующие правила:

- не допускать нарушения правил техники безопасности;
- немедленно сообщать руководителю о возникновении аварийной ситуации;
- не пытаться самостоятельно устранить неисправности, если это может привести к ухудшению состояния здоровья или к повреждению имущества;
- не использовать оборудование, находящееся в аварийном состоянии;
- не выполнять работу, требующую специальных знаний и навыков, если работник не обладает ими;
- не использовать электрооборудование, не имеющее защитного заземления;
- не использовать оборудование, не прошедшее технический осмотр;
- не использовать оборудование, не соответствующее требованиям безопасности;
- не использовать оборудование, не имеющее сертификата качества;
- не использовать оборудование, не имеющее паспорта безопасности;
- не использовать оборудование, не имеющее инструкции по эксплуатации;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией об опасности;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах первой помощи;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты окружающей среды;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты населения;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты животных;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты растений;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты культурного наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов животного мира;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов растительного мира;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов геологического наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов историко-культурного наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов археологического наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов биологического наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов географического наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов космического наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов антропогенного наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов природного наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов культурного наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов нематериального наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов материального наследия;
- не использовать оборудование, не имеющее этикетки с информацией о мерах защиты объектов смешанного наследия;

Работнику необходимо помнить, что соблюдение этих правил является его обязанностью, и нарушение их может повлечь за собой дисциплинарную ответственность.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителей, заместителей руководителей либо руководителей структурного подразделения топкопальной образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в то время работы, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания

6.4.3. Проводить обязательные предупредительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставления профсоюзным организациям их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многократной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, кураторно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем дошкальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разграничением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуются воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

- 7.7. По согласованию с Профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - установление учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премий (статья 135, 144 ТК РФ);
 - 7.8. С предварительного согласия Профкома производится:
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статья 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
 - 7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
 - 7.10. Члены Профкома (профсоюза) освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).
 - 7.11. На время осуществления полномочий работником допкой образовательной организации, избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
 - 7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссии дошкольной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию и другие.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профком дошкольной образовательной организации обязуется:

8.1. Защищать и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представитель во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в дошкольной образовательной организации.

8.5. Защищать и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников дошкольной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников дошкольной образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии дошкольной образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников дошкольной образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников дошкольной образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, предоставлении к наградам работников дошкольной образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

(подпись, Ф.И.О.)



«5» июля 2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

«5» июля 2022 г.