Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка»
городского округа город Фролово

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
_____ Кислова Ж.Н.
«30» мая 2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МКДОУ
_____ Удовицкая М.Н.
«30» мая 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово на 2024 – 2027 г.г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА ФРОЛОВО
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ
№ 274-2024-ФРЛ
«03» июня 2024г.
вед.инспектор Панова

Коллективный договор утвержден общим собранием трудового коллектива
"30" мая 2024 г.
Протокол от «30» мая 2024 г. № 5
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № ___ от «___»_____20___ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1 Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово (далее именуется – Учреждение).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, с Федеральным законом №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О профессиональных союзах», Уставом Учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – заведующего Кисловой Жанной Николаевной.
Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком): Удовицкой Мариной Николаевной.

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

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через профком:

- Учёт мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящим Договором;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, в том числе дата начала работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид работы), идентификационный номер налогоплательщика, права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), об обязательном социальном, медицинском и пенсионном страховании работника и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. В соответствии с настоящим коллективным договором и иными федеральными законами трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.11. В трудовом договоре могут предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. На основании ст. 351.1. Трудового Кодекса трудовой договор не может быть заключен с лицами, для которых установлены ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних установлены для всех категорий работников Детского сада.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.13.1. Так же к педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст.80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст.81. ТК РФ).

2.15. Перевод работников на режим дистанционной работы осуществляется в соответствии с гл. 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Защита персональных данных работника

3.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

3.2. Обработка персональных данных работника на основании Положения о защите персональных данных работников и воспитанников МКДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово и в соответствии с Федеральным законом от 27.06.2006 года № 152 –ФЗ «О персональных данных» может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (ст. 86 ТК РФ).

3.3. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни без письменного согласия работника.

3.4. За нарушение порядка обработки (сбора, хранения, использования, распространения и защиты) персональных данных работников Учреждения работодатель несет

административную ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.90 ТК РФ).

4 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4**.3.3**. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проживание, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173-176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам выплаты, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начале, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.
5.5. Стороны договорились что:
Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 170 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.
5.5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
5.5.2. При появлении новых рабочих мест в Учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно ст.64 ТК РФ.
5.6. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха.
Стороны пришли к соглашению о том, что:
6.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, рабочим графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.
6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов; для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов; музыкальный руководитель – не более 24 часов в неделю; сторожа согласно графику работы.
В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
6.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.
Работники групп (воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной

категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для отдыха и питания (по желанию) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего ДОУ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ)

6.6. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст.107 ТК РФ).

6.6.1 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3.4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля - День Защитников Отечества
- 8 март - Международный женский день
- 1 мая - Праздник весны и труда
- 9 мая - День Победы
- 12 июня - День России
- 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.7. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная. Непрерывная рабочая неделя с понедельника по пятницу выходными днями в неделю устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами (эффективными контрактами). Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

6.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов.

6.12. Периоды отмены деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в

целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа по благоустройству территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
6.12. Работникам МКДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115 ТК РФ).
6.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.
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 (статья 122 ТК РФ).
6.14. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.
6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
6.16. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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».
6.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).
Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ).
6.18. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (ст.128 ТК РФ):
- Бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- Рождение ребенка – 3 календарных дня;
- Для проводов детей в армию – 3 дня;
- Смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- В течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день;
- Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- Работнику, имеющего ребенка – инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;
- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- В других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 128 ТК РФ).

6.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст. 262 ТК РФ).

6.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда:
- Повар (7 календарных дней);

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

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

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.23. 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.

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

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

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

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

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

6.25. Работникам МКДОУ, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.25.1 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 (статья 121 ТК РФ).

6.26 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».

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

6.26.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий дошкольной образовательной организации. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству (исходя из возможностей МКДОУ).

6.26.3 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.

6.26.4 Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразиться на деятельности дошкольной образовательной организации (исходя из возможностей МКДОУ).

6.26.5 Длительный отпуск может быть разделен на части (до 6 месяцев). В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются.

6.26.6 Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой) (или, по согласованию с администрацией дошкольной образовательной организации, переносится на другой срок, присоединяется к очередному отпуску и другое. (исходя из возможностей МКДОУ).

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

6.26.7 Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящемся 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.

6.26.8 В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

6.26.9 Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации. Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год. Работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работник после прохождения диспансеризации обязан принести работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в этот день (дни).

7. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

7.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

В связи с изменениями по НДФЛ с 1 января 2023 года НДФЛ с зарплаты сотрудников нужно исчислять и удерживать в день выплат. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, т.е. аванс - это заработная плата за первую половину месяца (с 1 по 15 числа) за фактически отработанное время. С 2023 года расчет заработной платы за первую половину месяца (аванса) будет производиться по табелю за фактически отработанное время с удержанием налога на доход.

7.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размеры:

- базового (минимального) оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

7. 3. Заработная плата устанавливается при тарификации и выплачивается два раза в месяц путем перечисления на указанный работником счет в банке независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года:

за первую половину месяца – 16 числа,

за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Установить следующее соотношение частей заработной платы 40% / 60%.

7.4. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Учредителем.

7.5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

7.6. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7. 8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
7. 9. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников Учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.
7.10. Работникам Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- за работу на тяжелых работах;
- работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
7.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.
7.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.
7.14. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
7.15. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).
Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией Учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.
Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.
7.16. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), (ставке).
7.17. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу), (ставке) и конкретный размер выплат определяются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.
7.18. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:
7.19. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
7.20. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
7.21. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
7.22. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы в ночное время.

7.23. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), (ставки), последующие - двойного размера.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
7.24. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.
Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.
7.25. В целях поощрения работников Учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.
7.26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.
Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), (ставки) на повышающий коэффициент.
Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), (ставке).
7.27. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.
7.28. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:
- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).
Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке) по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки может составлять до 100 процентов.
Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по Учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.29. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

7.29.1.Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за профессиональное образование.

7.29.2. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определенный срок приказом по Учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

7.30. Стимулирующая надбавка за стаж работы в Учреждении устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждениях образования устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

7.31. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя;

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ при условии экономии фонда оплаты труда;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при условии экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и при условии их экономии.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

7.32. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.32.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.32.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.32.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.32.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).
7.32.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
7.33. Работодатель обязуется:
7.33.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
7.33.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
7.33.3 Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.
7.34. При наличии экономии фонда оплаты труда МКДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово работникам может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка».
7.34.1 Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
-наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий;
- обострение тяжелых или хронических заболеваний;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника;
- в случаях непредвиденных семейных обстоятельствах (смерть близких родственников);
- другие весомые причины (рождение ребенка, юбилей, свадьба и т.д.)
7.34.2 Размер материальной помощи устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.
7.34.3 Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего дошкольного образовательного учреждения.
7.34.4 Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
7.35. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.
Установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель).
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 аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", 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", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294"Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 декабря 2014 г. № 1565 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии министерства образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области";

- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель.
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель.
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог	Воспитатель.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом 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.

7.36. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, 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);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

7.37. На периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации

образовательной программы, присмотру и уходу за детьми (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за педагогическими и иными работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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

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

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

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

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного

оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

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

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

8.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

9. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились:

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

9.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

9.3. Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

9.5. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

9.5.1. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 первой части статьи 81 Трудового Кодекса РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 первой части статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

9.6. Работодатель и профсоюзный комитет Учреждения оказывают содействие работникам нуждающихся в улучшении жилищных условий в постановке на очередь в соответствии с Жилищным кодексом РФ.

9.7. Работодатель обязуется:

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

9.8. Работники имеют право на получение санаторно-курортного лечения из средств фонда социального страхования.

10. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТФ РФ).

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).

Использовать возможность возврата части страховых взносов и ФСС (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению

производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

10.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных, технических и др. мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.1.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ — от 28.12.2013г. № 426 и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав комиссии по специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома, члена комиссии по охране труда и представителя работодателя.

10.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.5. Организовать инструктирование и проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

10.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

10.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

10.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

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

10.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

10.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТФ РФ).

10.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

10.1.14. Создать в Учреждении совместный комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать ее работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссии) по охране труда, утвержденных Постановлением Минтруда России от 12.10.1994 г. №64.

10.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормилица при исполнении им трудовых обязанностей.

10.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

10.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
10.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
10.1.19. Освобождать работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, от работы на 1 рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).
10.1.20. Освобождать работников, достигших возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, от работы на 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).
10.1.21. Освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении 5 лет до наступления такого возраста и , работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).
10.1.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
10.1.23. Информировать один раз в год коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
9101.24. Обеспечить совместно с профсоюзной организацией проведение ежегодных мероприятий для улучшения условий и охраны труда по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе (см. приложение).
10.1.25. Проводить с работниками и их представителями регулярные консультации в целях предотвращения распространения инфекции и защиты ВИЧ положительных работников от дискриминации.

Не допускать нарушение законодательства в отношении ВИЧ инфицированных при приеме на работу и продолжении трудовых отношений.

По соглашению с работниками и их представителями разработать и реализовать программу, направленную на информирование, просвещение и обучение работников на рабочих местах по вопросам профилактики ВИЧ/ СПИДа.

10.2. Профком обязуется:
10.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
10.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.
10.2.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.
10.2.4. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.
10.2.5. Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.

10.2.6. Рассматривать на заседаниях профкома работу администрации Учреждения по обеспечению прав работников на охрану труда.
10.2.7. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.
10.2.8. Добиваться для уполномоченных по охране труда сохранения среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренными нормативными правовыми актами и коллективным договором.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:
11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.
11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п.2, подп. «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.337 ТК РФ).
11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.
11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
11.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень, необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

12. Обязательства профкома

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять 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.

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

12.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, и иных фондов учреждения.

12.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.6. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

12.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам очередных трудовых отпусков и их оплаты.
12.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
12.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
12.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
12.14. Оказывать материальную помощь (по возможности) членам профсоюза в случаях:
- похорон ближайших родственников;
- рождение ребенка;
- на лечение заболеваний тяжелых форм;
- лечение ребенка;

12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.
Стороны договорились, что:
13.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.
13.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
13.7. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.
13.8. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
_____ Ж.Н. Кислова
«30» мая 2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МКДОУ
_____ М.Н. Удовицкая
«30» мая 2024 г.

МКДОУ «Центр развития ребенка -детский сад №12 «Сказка»
городского округа город Фролово
В настоящем деле пронумеровано и прошнуровано
(13 тринадцать) листов

Заведующий _____ Ж.Н. Кислова.
Дата «30» _____ 20 24 г.

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка»
городского округа город Фролово

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
……\Кислова Ж.Н.\
«21»…июля……2026

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
……\Удовицкая М.Н.\
«21»…июля… 2026

Изменения и дополнения в коллективный договор
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка»
городского округа город Фролово

на 2024- 2027 год

Приняты общим собранием работников МКДОУ № 12
Протокол № 3

Изменения и дополнения в коллективный договор подписаны
_____

(дата подписания)

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный номер 2274/2-2024-ОУ
28.04.2026
Номер в журнале регистрации 2225
Ответственный за регистрацию

На основании статьи 179 и статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии разделов 5. и 6. действующего Коллективного договора стороны решили внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Раздел 5. «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить пунктом 5.7. следующего содержания:

С 1 сентября расширяется перечень работников с преимуществом при сокращении. Федеральный закон от 25 апреля 2026 г. № 108-ФЗ. 1 сентября 2026 года в этот перечень включат работников, которые исполняют трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ. Здесь речь идёт о работниках, у которых трудовой договор приостанавливали на время призыва по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации, поступления на военную службу по контракту в период мобилизации, военного положения или в военное время либо добровольного содействия выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. После этого работник вышел на работу, и действие трудового договора возобновилось. Поправка не вводит полный запрет на сокращение таких работников. Она работает только в рамках ст. 179 ТК РФ: если производительность труда и квалификация равны, работодатель должен будет учесть новую льготную категорию при выборе работников, остающихся на работе. Поэтому при проведении сокращения после 1 сентября 2026 года работодателям нужно будет проверять, есть ли среди сравниваемых работников те, чей трудовой договор был возобновлен по ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ. Если такие работники есть, их статус нужно учитывать при оценке преимущественного права.

2. Раздел 6. «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 6.27. следующего содержания:

- внесение изменений в ч. 6 ст. 99 Трудового кодекса. В частности, согласно акту, длительность сверхурочной работы для каждого сотрудника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным соглашением или отраслевым договором, распространяющимся на данного работодателя. Сейчас предельная продолжительность составляет 120 часов в год.

При этом лимит такой работы не должен превышать 120 часов в год для следующих категорий работников: сотрудники государственных и муниципальных учреждений, продолжительность трудовой деятельности которых по внутреннему совместительству превышает 1/4 установленной месячной нормы трудового времени;

работники, условия труда которых по итогам специальной оценки отнесены к вредным – подклассы 3.3 и 3.4 (ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

- Сотрудники с переработкой, превышающей 120 часов, получат право на дополнительный оплачиваемый день в году для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка.

При этом такая трудовая деятельность, как и раньше, будет оплачиваться в повышенном размере (согласно ст. 152 ТК РФ, первые два часа – не менее чем в полуторном, а за последующие – не менее чем в двойном). Однако, в соответствии с поправками, при превышении 120 часов переработки все часы должны оплачиваться минимум в двойном размере.

Согласно ст. 99 ТК РФ, привлечение работника к сверхурочному труду с его письменного согласия возможно в определенных случаях, а именно:

- при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть закончена в течение рабочего времени, если ее не завершение влечет за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создает угрозу жизни и здоровью людей;
- при ремонте и восстановлении механизмов или сооружений в тех ситуациях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа сотрудников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если перерыв не допускается.

Контроль за выполнением изменений
и дополнений коллективного договора.
Ответственность сторон.

Стороны договорились:

1.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания изменений и дополнений коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

1.2. Разъяснять изменения и дополнения коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.

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

От работодателя:	От работников:
Руководитель образовательной организации	Председатель первичной профсоюзной организации
Кислова Ж.Н. (подпись, Ф.И.О.)	Удовицкая М.И. (подпись, Ф.И.О.)
М.П.	М.П.
«21» июля 2026 г.	«21» июля 2026 г.

МКДОУ «Центр развития ребенка -детский сад №12 «Сказка»
городского округа город Фролово
В настоящем деле пронумеровано и прошнуровано
(9) девять) листов

Заведующий _____ Ж.Н. Кислова.
Дата «21» ____07____ 2026 г.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 12 "СКАЗКА" ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ФРОЛОВО, Кислова Жанна Николаевна, Заведующий

22.10.26 10:57 (MSK)

Сертификат 00D713E5F61473DF78BA046B82DDDFB7CE