

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2327-2024-ВД
« 28 » марта 20 24 г.
номер в журнале регистрации 2327
Ответственный за регистрацию
Иванов Иван Иванович
Иванов Иван Иванович

Беркова
Татьяна
Александровна

Подписан цифровой подписью: Беркова Татьяна Александровна
DN: O=МОУ Детский сад № 245, CN=Беркова Татьяна Александровна, E=dou245@volgadmin.ru
Основание: Я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Расположение:
Дата: 2025.04.29 12:10:01+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.1.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 245 Советского района Волгограда»
на 2024-2027 годы.

Принято на общем собрании
работников 22 марта 2024 года
протокол № 1

От работодателя: Заведующий МОУ Детским садом № 245  « <u>28</u> » <u>марта</u> 2024 год М.П.	От работников: Председатель профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 245 <u>Богданович</u> / О.С. Богданович/ « <u>22</u> » <u>03</u> » 2024 год
---	---

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 245 Советского района Волгограда».

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»;

Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

- Соглашение между Советским терпиторпальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и Терпиторпальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Советского района Волгограда на 2021-2024 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Берковой Татьяны Александровны (далее – работодатель);

работники дошкольной образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Болганович Ольги Сергеевны (далее – Профком).

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

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

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

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

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

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

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

1.9. При ликвидации дочкой образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты дочкой образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 21 марта 2027 года включительно.

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

2. Стороны договорились, что:

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

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 роспись передается работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) – эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организацией при введении эффективного контракта» обеспечение (оформление) социального защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с 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

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работодателем и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

Ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней.

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

- претерпевшие возраст (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в дошкольной образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- нарядные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- родители, имеющие ребенка в возрасте восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».
- 2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 2.2.10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.
- 2.2.11. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессионального образования, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников по программам, перечню и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольной образовательной организации.
- 2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- В случае направления в служебную командировку работодателя обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).
- 2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах (по согласованию с уполномоченной организацией):
 - 100 рублей – по Волгоградской области;
 - 200 рублей – за пределы Волгоградской области.
- 2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.
- 2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации

и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести новую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры дошкольной образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

2.2.18. При принятии решений 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).

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками (эффективных контрактов).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашения режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольной образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (далее ИВТР), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с Профкомом.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебного, вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольной образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется ИВТР.

Работодатель и Профком дошкольной образовательной организации обеспечивают разработку ИВТР 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 статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при ее аттестации с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

3.7. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников ИБТР и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

Для педагогических и иных работников (работавших в течение недели не менее 4 часов ежедневно) предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.12 Периоды отмены (приостановки) занятий (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 (пункт 5.1. приказа № 536).

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

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска 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.

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

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

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

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

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

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, чтобы оставалось еще три полных дня до начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно оплата за время этого отпуска, либо работодателем и работником.

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у работника есть преимущественное право в выборе даты начала отпуска.

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

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

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

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, пропавшему без вести, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При увольнении работника по сокращению (численности) штата выплачивается компенсация за полный рабочий год в случае если работник отработал в данном рабочем периоде не менее 5,5 месяцев.

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).

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников дошкольной организации - 3 календарных дней;
- бракосочетания работника - 3 календарных дней;
- похорон близких родственников - 3 календарных дней;
- предоставления проформа - 3 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы).

находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из

3.20.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником в период длительного отпуска ухаживая за больным членом семьи.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник

большинством листом (справкой).

Длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверяемых

3.20.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, предоставляются.

работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не

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

образовательной организации.

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

3.20.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в

период после длительного лечения.

выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный

При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для

дошкольной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом.

3.20.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется

работавшему по совместительству.

Длительный отпуск не может быть предоставлен педагогическому работнику.

дошкольной образовательной организации.

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

3.20.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по

независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.20.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен

года».

осуществляющих образовательную деятельность, длительный отпуск сроком до одного

утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций.

приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об

образовательную деятельность, длительный отпуск сроком до одного года утвержден

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

отпуск сроком до года.

образования в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) имеют право на длительный

образовательных организаций" (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников

образовательную деятельность, согласно Постановлению Правительства РФ от 21 февраля

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

3.20. Педагогические работники, замещающие должности, помеченные в разделе

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней.

- для провозов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;

случаях:

основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на

родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

- работником инвалидам - до 60 календарных дней в году;

календарных дней в году;

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14

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

4.1. 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. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствующей выплаты заработной платы, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома приказом по образовательной организации в порядке, принятом для локально-нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.24. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных локальными нормативными актами, действующими на территории работодателя.

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

3.21. Профком обязуется:

подтверждающую прохождение диспансеризации в этот день (дни).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, если это предусмотрено локальным нормативным актом. После прохождения диспансеризации обязан принести работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, (согласовываться) с работодателем.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 выплаты заработной платы.

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положение об оплате труда работников дошкольной образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); 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, совмещении 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 должностные обязанности.

4.4. При разработке и утверждении в дошкольной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип прозрачности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится с учетом положений постановления КС РФ от 28.06.2018 N 26-П: наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные конкретной системой оплаты труда.

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
--	--

категории): 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):

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

осуществляющих образовательную деятельность;

утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организацией, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об

организации, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об

образовательной организации, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников образовательной организации на работу в

категория, независимо от перерывов в работе;

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

учитывается в том числе:

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, к 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.

становившаяся с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период до одного года оплата труда с учетом имевшейся 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;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

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.

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

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, 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.

4.12. Молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений

Волгограда устанавливаются надбавки по основному месту работы в соответствии с Постановлением администрации Волгограда от 19 сентября 2018 г. №1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».

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

- по содействию 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, дополняющих соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

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

коллективе; - проводит работу по созданию коллективов физкультурных, оказывает содействие их деятельности;

- предусматривает в первую очередь меры по охране труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;

- активизирует совместную с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах;
- предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и организации физической культуры и спорта в трудовом

5.2.3. Работодатель:

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социального Фонда России, Фонда медицинского страхования РФ.

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. Работодатель обязуется:

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

по вопросам опыта труда (гг. 20-22 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);

при переводе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);

при заключении трудового договора (ст. 10, 11 ТК РФ);

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

4.17. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные размеры оплаты труда – не менее 4% (ст.147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (ст.92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 02.10.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

работы (статья 151 ТК РФ).

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

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (например, коллективной договорной организации).

условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не менее 4% и не более 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормативными условиями труда.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда

6.1. Работодатель обязуется:

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

Разрабатывать и внедрять СУОТ в дошкольной образовательной организации. Обеспечивать безопасные и здоровые условия, охрану 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 образовательную деятельность (ст. 225 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г. №467н.

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, в соответствии с законодательством. Обеспечить проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах.

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

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование микроповреждений, несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в дошкольной образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия, охрану труда принимать меры к их устранению.

6.1.16. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников дошкольной образовательной организации.

6.1.17. Проводить за свой счет обучение работников дошкольной образовательной организации санитарному минимуму.

6.1.18. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.1.19. Организовывать 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.

6.1.20. Организовывать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

6.1.21. Организовывать работу по идентификации опасностей и оценки уровня профессиональных рисков на рабочих местах. Планировать мероприятия по искоренению, снижению или контролю уровня профсоюзной профсоюзной опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется дублированная работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения дошкольного образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом полученном микроповреждении, несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказываться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при несоблюдении необходимых средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.5.1. Профком обязуется:

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

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

7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

7.3.3. Предоставлять Профсоюзу по его письменным запросам информацию, сведения и

количественным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим

договором;

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников

дошкольной образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на

обязуется:

инными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодателя

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной

платы работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной

РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

предоставлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК

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

заработной платы.

перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное

ВII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

споров между участниками образовательных отношений").

107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примирном положении о комиссии по урегулированию

Минпросвещения России № ВВ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВВ-

регулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо

работников следует руководствоваться Примирным положением о комиссии по

объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических

отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и

обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных

6.6.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на

своего здоровья и формирование здоровьесберегающей образовательной среды.

субъектов образовательного процесса, а также по ориентации работников на сохранение

общеобразовательных организациях, обеспечения психологической безопасности всех

работников; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в

мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья

жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации

6.6.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа

6.6. Стороны признают необходимым:

«Труда» и «Лучший кабинет по охране труда» и др.

6.5.6. Проводить смотр-конкурсы на звание «Лучшее рабочее место по охране

«Лучший уполномоченный по охране труда».

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

6.5.4. Участвовать в работе комиссии по проведению СОУТ.

во вредных условиях труда.

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

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

- закондательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и ортехники;
- 7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание ортехники 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, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем дошкольной образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.
 - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение форм расчета листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в дошкольной образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками дошкольной образовательной деятельности;

- принятие локальных нормативных актов должностными лицами образовательной организации;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома 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 размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

7.8. С предварительного согласия Профкома 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 высшего 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником должностной образовательной организации, избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома привлечены к исполнению обязанностей, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАННОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОПТАНИЗАЦИИ

8. Профком должностной образовательной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным 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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не выявляющихся 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 должностной образовательной организации.

8.5. Представлять 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 должностной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

- 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. Холатайствовать о присвоении почетных званий, представлении 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 дошкольной образовательной организации

Беркова Т.А. (подпись, Ф.И.О.)



М.П. 20.04.14 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Богданович О.С. (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

20.04.14 г.

Пронумеровано, пронумеровано
(листа)

Заведующий МОУ Детский сад
№ 245 Т.А. Беркова



Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2317/1-2024-ВГД
« 10 » сентября 20 24 г.
номер в журнале регистрации 249
Ответственный за регистрацию
Иванов И.И.
Иванов И.И.

Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 245 Советского района Волгограда»
на 2024-2027 годы.

Принято на общем собрании
работников 27 сентября 2024 года
протокол № 3

От работодателя: Заведующий МОУ Детским садом № 245 <u>Т.А. Беркова</u> 2024 год М.П.	От работников: Председатель профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 245 <u>Богданович</u> / О.С. Богданович/ « <u>27</u> » <u>09</u> 2024 год
--	---

Волгоград
2024

В соответствии с действующим законодательством, стороны договорились внести следующие изменения в Коллективный договор МОУ Детского сада № 245

Пункт 2.2.5. раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)» дополнить абзацем 4 следующего содержания: «К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, простоя ко времени

относящаяся по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществлять его временный перевод на дистанционный режим работы по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции средствами обслуживания, программно-техническими средствами, Регулирование средств защиты информации иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

2. Дополнить пункт 4.3. раздела IV «Оплата и нормирование труда» следующим абзацем: «Основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является: а) превышение нормативности классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплексах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

в) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

г) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (подгруппам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

д) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ».

3. Абзац 2 пункта 4.6 раздела IV «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции: «Сверхурочная работа будет оплачиваться исходя из зарплат, установленной Положением об оплате труда дошкольной образовательной организацией, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (за первые 2 часа - минимум в полуторном размере, за последующие часы - минимум в двойном).»

4. Пункт 5.1 раздела V «Социальные гарантии и льготы» дополнить абзацем 2 следующего содержания: «Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Протруровано, пронумеровано
3 (листа)

Заведующий МОУ Детский сад
№ 245

Т. А. Беркун



ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 2327/2026-3

13.07 2026

Номер в журнале регистрации 5

Ответственный за регистрацию Е.С. Кравченко

3

**Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 245 Советского района Волгограда»
на 2024-2027 годы.

Принято на общем собрании
работников «20» июля 2026 года
протокол № 2

От работодателя: Заведующий МОУ Детским садом № 245 <u>б</u> /Т.А. Беркова/ «<u>20</u>» <u>07</u> 2026 год 	От работников: Председатель профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 245 <u>Б</u> /О.С. Богданович/ «<u>20</u>» <u>07</u> 2026 год
--	--

Волгоград
2026

На основании решения общего собрания работников МОУ Детского сада № 245(протокол № 2 от 08.06.2026), в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Дополнить п. 3.13 раздел **III. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** Коллективного договора МОУ Детского сада № 245 «При отсутствии у военнослужащего, указанного в **пункте 2.1** статьи 36 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" и являющегося инвалидом I или II группы, супруги (супруга) одному из его родителей или одному из его детей, в том числе совершеннолетних, отпуск предоставляется по их желанию одновременно с отпуском такого военнослужащего. При этом продолжительность отпуска одного из родителей такого военнослужащего или отпуска одного из его детей, в том числе совершеннолетних, по их желанию может быть равной продолжительности отпуска такого военнослужащего. Часть отпуска одного из родителей такого военнослужащего или отпуска одного из его детей, в том числе совершеннолетних, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы".

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания сторонами и являются неотъемлемой частью Коллективного договора от 28.03.2024г. регистрационный номер 2327/1-2024-ВТД