

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива работников
МБДОУ детский сад «Ромашка»
Протокол № 1 от 30.05.2023г.

От работников

Председатель профсоюзной
организации МБДОУ
детский сад «Ромашка»
_____ Я.Ю. Иванова

От работодателя

Заведующий МБДОУ
детский сад «Ромашка»
_____ А.В. Степаненко

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «РОМАШКА»**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду и
социального развития _____

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года

Руководитель организации по труду _____

(должность, Ф.И.О. и подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» (Далее – МБДОУ детский сад «Ромашка»).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Ромашка» (далее – Детский сад) и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в:

Конституции Российской Федерации (принятой на всенародном голосовании 12.12.1993г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020г.);

Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

Федеральном законе от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации";

Постановлении Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

Письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 20 июля 2017 г. № 08-ПГ-МОН-26725 для педагогических работников;

Законе Смоленской области от 1 декабря 1999 г. № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»;

Законе Смоленской области от 31 октября 2013 г. № 122-з "Об образовании в Смоленской области;

Региональном отраслевом Соглашении между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 годы от 13 января 2023 года;

Отраслевым соглашением между Комитетом по образованию МО «Дорогобужский район» Смоленской области и Дорогобужской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 годы;

иных нормативных правовых актах.

1.2. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками Детского сада (далее – Работники) и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель учреждения, представленный в лице *Степаненко Анны Владимировны* (далее – Работодатель),
- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Детского сада в лице председателя профсоюзной организации *Ивановой Ярины Юрьевны*.

Положения настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников (в т. ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома.

1.4. Стороны согласились, что:

1.4.1. Профсоюзный комитет выступает в соответствии с Уставом Профсоюза и Общими Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве полномочного представителя Работников МБДОУ детский сад «Ромашка» при разработке и заключении Коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.4.2. Коллективный договор не может ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области, Региональным отраслевым соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 годы, отраслевым соглашением между Комитетом по образованию МО «Дорогобужский район» Смоленской области и Дорогобужской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 годы.

1.4.3. В Коллективном договоре с учетом финансовых возможностей Детского сада могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.4.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения членов коллектива.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для Работников.

1.4.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором,

и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.7. Контроль о выполнении Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года с **01.06.2023 г. по 31.05.2026 г.**

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с Работниками заключаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение Работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, соглашениями и Коллективным договором Детского сада.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих Работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих Работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, других соглашений, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Детского сада.

2.5. Работодатель обеспечивает 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 результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условиями оплаты труда являются:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера определяет Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Ромашка» (Приложение №2)

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Детском саду непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить Работника с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником (далее ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (далее ЕКТС).

Не допускается включение в должностную инструкцию Работника обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинение службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

2.8. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.9. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации руководитель обязуется:

2.9.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах (в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке

части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга)).

2.9.2. При заключении трудовых договоров с воспитателями, специалистами, педагогами дополнительного образования руководствоваться:

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

2.10. Стороны договорились совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились, что:

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

3.2. Оплата труда Работников Детского сада осуществляется на основании Положения о заработной плате МБДОУ детский сад «Ромашка», разработанного в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Дорогобужский район» Смоленской области от 24.01.2020 № 40 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (в ред. постановлений от 26.05.2021 № 400 и от 15.12.2022 № 894 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»), а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) Работников Детского сада устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Детским садом в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» (*Приложение № 2*), настоящем Коллективном договоре, соглашениях, в локальных актах Детского сада.

Сумма доплат максимальным размером не ограничивается. Надбавки и доплаты устанавливаются на срок от 1 до 12 месяцев и при ухудшении качества работы могут быть изменены или отменены Председатель профсоюзного комитета включается в

состав комиссии для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Детского сада.

3.4. При системе оплаты труда Работников Детского сада, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда Работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если 7 документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- по окончании действия квалификационной категории.

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

Контроль за изменением размера оплаты труда Работников осуществляет Работодатель.

3.5. Заработная плата Работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, в конкретные сроки выплаты **10 и 25** числа каждого месяца.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.6. Детский сад вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с Коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.7. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора производить Работникам, участвовавшим в забастовке выплату заработной платы в полном объеме.

3.8. Стороны признают, что заработная плата за Работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя, и по вине Работодателя.

3.9. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.10. Работодатель обязан выдавать всем Работникам образовательного учреждения расчетные листки с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из неё удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

3.11. Оплату труда Работников Детского сада, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Размер повышения оплаты труда устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в каждом отдельном случае на основании Коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим Работникам детского сада гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (*Приложение №5*).

3.12. Производить:

- оплату замещенных часов не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с Коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;
- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;
- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также в частных образовательных организациях при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы).
- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, после окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.

- доплату в размере 20% от дол - на 15 – 20 процентов - за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

3.13. Сохранять:

- во время нахождения Работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного Работника;
- средний заработок за педагогическим Работником в день прохождения квалификационных испытаний;
- средний заработок за Работником в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- за лицом, работающим в образовательной организации по основному трудовому договору по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы.

3.14. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

3.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившего норму труда. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, 10 определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности не включаются в состав МРОТ.

- переработка рабочего времени Работнику образовательного учреждения вследствие неявки сменяющего Работника или родителей, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.17. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий Работникам Детского сада.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны считают, что:

4.1.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю - воспитатель, психолог, не более 24 часов в неделю - музыкальный руководитель, не более 20 часов в неделю - учитель-логопед, для остальных работников отрасли – 40 часов в неделю.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных Работников образовательного учреждения регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), Трудовым договором, графиком работы. Режим рабочего времени учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога состоит из нормируемой его части при выполнении должностных обязанностей и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины;
- По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- По просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение отдельных Работников Детского сада к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия Работника, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Руководитель образовательного учреждения относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которому предоставляется дополнительный **отпуск 07 календарных дней**. К работникам с ненормированным рабочим днём относятся также: заместитель заведующего, делопроизводитель, кладовщик. По согласованию с профсоюзным комитетом им предоставляется дополнительный отпуск в количестве **06 календарных дней** в соответствии с настоящим Коллективным договором. (*Приложение № 7*)

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Детского сада и сложившихся семейных обстоятельств Работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и профсоюзного комитета.

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

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом Работника из него, должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В случае отзыва Работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания Работника:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при выполнении Работником государственных обязанностей;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ.

В случае несвоевременного предупреждения Работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за Работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в Детском саду более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную

компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работникам в возрасте до 18 лет, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении осуществляется исходя из 1/12 от 31 дня отпуска за каждый месяц работы.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ и ст.9 Конвенции №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках».

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

В случае, если на момент увольнения у Работника имеются неиспользованные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

4.6. Педагогические работники образовательного учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

Стороны договорились, что:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;
- в период с 01 июня по 31 августа Работодатель не вправе отказать Работнику в предоставлении длительного отпуска.

В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких Работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета.

При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов Работодатель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный Работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска Работник в любое время может прервать его и приступить к работе.

По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению Работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.7. Работникам с вредными условиями труда (**Приложение № 6**) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск **7 календарных дней**.

К работникам с вредными условиями труда относятся: повар, шеф-повар, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного Работника устанавливается Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре Работника.

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

4.8. Отпуск продолжительностью **56 календарных дней** предоставляется педагогическим работникам вне зависимости от срока работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в течение учебного года.

4.9. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 и 263 Трудового кодекса РФ.

4.10. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет кратковременный дополнительный оплачиваемый из фонда экономии заработной платы (при наличии) отпуск:

4.10.1. по семейным обстоятельствам:

- свадьба работника (детей работников) – 3 дня;
- похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- с учетом следования к месту события и обратно -5 дней;
- день рождения юбиляра (50 лет; 55 и 60 лет) – 1 день.

4.10.2. за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:

- ответственному по охране труда – 2 календарных дня;
- ответственному по антитеррористической безопасности; по ГО и ЧС – 2 календарных дня;
- ответственному по пожарной безопасности - 1 календарный день;

4.10.3. за ненормированный рабочий день:

- заведующий – 7 календарных дней;
- заместитель заведующего – 7 календарных дней;

4.10.4. Работникам предоставляется два дня отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (день вакцинации и день после вакцинации за каждый из этапов вакцинации; либо два дня следующие после дня вакцинации, в случае, если день вакцинации пришелся на выходной день работника).

Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании заявления работника.

4.10.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При документальном подтверждении расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять при наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск вне графика в любое время года.

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников Детского сада при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения;
- в случае массового высвобождения Работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией организации (учреждения), а также сокращением численности его штата, представитель Работодателя своевременно, не менее чем за 3

месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 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 сокращения численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у Работодателя иную, значимую для Детского сада работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);

- лица пред пенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, награжденные 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 трех лет;

- при сокращении педагогической должности лица, имеющие педагогическое образование.

5.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников Детского сада, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в случае появления вакантных рабочих мест.

5.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 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.

- 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 п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 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.

- 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.

- 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).

- 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.

- 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 п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998г № 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 п.13.1 ч.1 ст.81 ТК РФ. 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г № 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. *Действие распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 года (ФЗ от 19.12.2022г № 545-ФЗ).*

• Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

5.6. Не допускать перепрофилирования здания Детского сада для создания на его базе негосударственных образовательных организаций (учреждений) и коммерческих организаций (учреждений), изменения форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзного органа.

5.7. Расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой 16 матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается.

5.8. Если по причинам независящим от сторон трудового договора (сокращение количества групп) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с таким педагогическим работником производится по п.2. ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

5.9. В случае увольнения Работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим Работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего Работника.

5.10. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в три года Работодателю предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации (до 1(одного) месяца) с сохранением среднего заработка за Работниками, получающими образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям:

- по программам бакалавриата или специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);
- по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста (магистра) предусмотрены настоящим Коллективным договором.

5.11. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Осуществлять выплату материальной помощи работникам, находившимся в январе на больничном, командировках, учебных отпусках, ежегодном оплачиваемом отпуске или на курсах повышения квалификации. Данные выплаты осуществлять в размере, определяемом Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом за счет средств экономии, сложившихся по фонду заработной платы данного Работника в этом месяце.

6.1.2. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

6.1.3. Не расторгать трудовой договор с Работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять Работнику возможность повторной аттестации через год.

6.2. Стороны считают необходимым сохранять приказом руководителя образовательного учреждения за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения Работника в 18 отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода Работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет;

- во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию;

- Работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

6.3. При неудовлетворительном результате прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

6.4. Работодатель при наличии экономии в конце календарного года:

6.4.1. Премирует сотрудников по итогам работы за год в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» (Приложение № 2).

6.4.2. Оказывает материальную помощь в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельствах по заявлению сотрудников или ходатайству профсоюзного комитета.

6.5. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются так же в следующих случаях:

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

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта (п.7 ст.38 ФЗ РФ № 53-ФЗ от 28.03.1998г).

7. ОХРАНА ТРУДА.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Детского сада в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель в соответствии с требованиями действующего законодательства обеспечивает Работникам за счет средств образовательного учреждения:

- здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.219 ТК РФ);

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указываются в Соглашении по охране труда с профкомом Детского сада (Приложение № 3).

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, а также внеочередные медицинские осмотры Работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, прохождение специальной подготовки работников по вопросам санитарно-противоэпидемического режима (санминимум);

- спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение № 4), используя для этих целей в качестве дополнительного источника финансирования возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации;

- приобретение личных медицинских книжек
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда, прохождение Работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;

- обучение электротехнического и не электротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверку знаний на получение группы допуска к работе с электроустановками.

- обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний

7.2. Работодатель обеспечивает:

- проведение административно-общественного контроля о состоянии условий и охраны труда и безопасности работ на участках Учреждения.

Создает и укрепляет службу охраны труда и безопасности в организации, обеспечивает оборудование уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинетов охраны труда и уголка охраны труда;

- участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками;

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет;

- сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками Детского сада на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля о соблюдении трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника;

- предоставление оплачиваемых дней для прохождения диспансеризации Работникам в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний.

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

- создание на паритетной основе из представителей Работодателя и профкома комиссию по охране труда, обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, организацию обучения членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда за счет средств Детского сада;

- утверждение по согласованию с профкомом инструкций по охране труда для всех видов работ и для всех должностей;

- организацию и проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда в Детском саду.

7.3. Работодатель производит доплату к тарифной ставке работникам – по заключению независимой оценки условий труда - занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.4. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%);

7.5. Профком Детского сада:

7.5.1. осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;

7.5.2. осуществляет выборы уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета и организует его работу;

7.5.3. обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда;

7.5.4. участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда;

7.5.5. принимает участие в проведении дней, месячников Охраны труда;

7.5.6. согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда; перечни должностей:

- по которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

- которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- работа в которых, дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда.

7.5.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая вносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.5.8. В случаях ухудшения условий: - пребывания воспитанников;

- труда работников (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.);

- грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление Работодателю, а так же в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

7.6. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации Детского сада, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.7. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в Детском саду, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса.

7.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий Детского сада по специальной оценке условий труда, охране труда и др.

7.9. Работодатель, по согласованию с Профкомом, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом 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);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

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

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставами, Коллективным договором.

8.2. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

8.3. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его законные представители в соответствии с законодательством:

8.3.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.3.2. Предоставляют профсоюзному органу образовательного учреждения, помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний Работников.

8.3.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать образовательное учреждение и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.4. Предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

8.3.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзной организации в соответствии с Коллективным договором, соглашением, с расчетных счетов образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Ромашка»
- Соглашение по охране труда
- Правила внутреннего трудового распорядка

- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников с ненормированным рабочим днем и занятых на работах с вредными и опасными условиями труда
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.5. По согласованию с профсоюзным комитетом утверждаются:

- График отпусков
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда
- Должностные инструкции
- Инструкции по охране труда

8.6. Стороны признают гарантии для избранных (делегируемых) в органы Профсоюза Работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.6.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного уведомления профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) профсоюзного комитета – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.6.3. Члены профсоюзного комитета, уполномоченный профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Детском саду совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.6.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

8.6.5. Члены Профсоюза, участвующие в мероприятиях, организованных Профсоюзом (форумы, слеты педагогов, профсоюзные тренинговые лагеря и т.д.), освобождаются от основной работы на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.7. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегируемых) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника в другой организации (учреждении).

Им предоставляется отсрочка от аттестации на соответствие занимаемой должности не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) и учитывается при оплате труда имевшаяся квалификационная категория, если срок её действия истек во время работы на выборной должности.

8.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа – профкома - признается значимой для деятельности Детского сада, принимается во внимание при поощрении Работников.

8.9. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профкома, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации (учреждения), или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.10. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющие осуществление ею своих уставных задач.

8.11. Работодатель за счет средств фонда образовательного учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% должностного оклада (ст.377 ТК РФ).

9. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.

Профсоюзный комитет:

9.1. Оказывает через обком Профсоюза работников образования и науки РФ бесплатную консультативную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда, оказывает юридическую помощь.

9.2. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов, подготовку заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав.

9.3. Содействует через райком Профсоюза работников образования и науки РФ в назначении досрочной льготной пенсии, своевременном назначении и выплате пенсии.

9.4. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

9.5. Предоставляет льготные скидки при приобретении санаторных путевок.

9.6. Осуществляет надзор и контроль над охраной труда и экологической безопасностью.

9.7. Способствует развитию творчества и инициативы работников.

9.8. Содействует реализации настоящего Коллективного договора.

9.9. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении Коллективного договора, имеет право проводить митинги, собрания, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности детского сада.

9.10. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- юбилей 50 лет; 55 и 60 лет – не более 5000 рублей
- рождение ребенка – не более 5000 рублей

-длительная болезнь – по решению профсоюзного комитета, при предоставлении документов (чеки из лечебного учреждения, копии больничных листов и др.)

- похороны близких родственников - не более 5000 рублей

Заведующий МБДОУ детский сад «Ромашка» _____ А.В. Степаненко

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детский сад «Ромашка»

_____ Я.Ю. Иванова

Письменное мотивированное мнение
профсоюзной организации
(протокол от « 31 » мая 2023года № 6) учтено