

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 2 «ЛАДУШКИ» П. КРАСНАЯ ГОРБАТКА
СЕЛИВАНОВСКОГО РАЙОНА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка



А.Э. Мещерякова
31.01.2025

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 2 «Ладушки»
п. Красная Горбатка



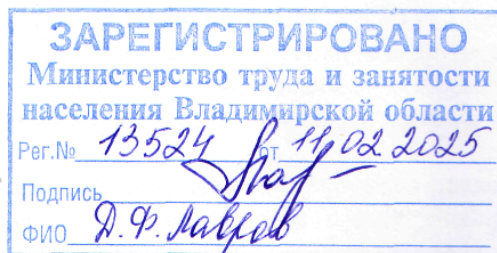
Н.А.Сергеева

Приказ от 31.01.2025 № 22

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от 31.01.2025 № 01

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка
Селивановского района Владимирской области
на 2025 - 2028 годы**



2025

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области (далее МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Целью настоящего Коллективного договора является развитие социального партнерства в учреждении как системы взаимоотношений между работниками (профсоюзной организацией), работодателем (представителями работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 Трудового Кодекса Российской Федерации) на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в интересах обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.6 Сторонами настоящего Коллективного договора являются

Работодатель – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области в лице его заведующего, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), и Работники МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Первичная профсоюзная организация).

1.6.1. Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка и другими локальными нормативными актами в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации и настоящему коллективному договору.

1.6.2. Первичная профсоюзная организация признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.3. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, в

вопросах контроля по трудовому законодательству в рамках трудового права, в вопросах рассмотрения трудовых споров работников с работодателем.

1.7. Первичная профсоюзная организация:

1.7.1. Выступает инициатором заключения коллективного договора и вносимых в него изменений и дополнений.

1.7.2. Проводит работу с членами первичной профсоюзной организации (работниками) по укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества оказываемых услуг, росту производительности труда, рациональному использованию рабочего времени.

1.7.3. Контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования и обеспечивающих защиту интересов работников.

1.7.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории принимает участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

1.7.6. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в профсоюзе порядком.

1.7.7. Воздерживается от проведения забастовок, а также иных акций протеста, приводящих к нарушению образовательного процесса в МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка или наносящих ущерб работодателю при соблюдении им норм трудового законодательства, условий настоящего коллективного договора.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка вне зависимости от членства в профсоюзе, в том числе на заведующего. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации либо ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

1.12. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на Общем собрании работников учреждения.

1.13. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.14. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора представители работодателя и профсоюзная организация обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и

в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) не должна превышать четырех часов в день (0,5 ставки).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.8. Педагогические работники, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством

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

2.10. Руководитель принимает меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством. Осуществляет мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.11. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- при поступлении на работу лиц, прибывших из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

При этом в случае несовпадения наименования имеющейся квалификационной категории наименованиям квалификационных категорий, присваиваемых в Российской Федерации, оплата осуществляется на уровне первой квалификационной категории.

• при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией, созданной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

2.12. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности

		жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
3.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
4.	Учитель-дефектолог, учитель – логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
5.	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер
6.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, педагог дополнительного образования
7.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8.	Инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель	Воспитатель
9.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютор
10.	Учитель, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
11.	Педагог дополнительного образования	Учитель (при совпадении профиля преподаваемого предмета)
12.	Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)

2.13. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

2.14. Процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования:

2.14.1. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки Российской Федерации, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание.

2.14.2. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет.

2.14.3. Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы не менее 30 лет.

2.14.4. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года России»; победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года России»; победителей и лауреатов регионального конкурса «Педагог года Владимирской области»; победителей конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности; победителей первого (отборочного) и второго (регионального) этапов Всероссийского конкурса «Мастер года»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), а также участников национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству, в том числе по стандартам «Ворлдскиллс» (Worldskills), участников финала, а также отборочных соревнований, приравненных к финалу, чемпионатов по профессиональному мастерству «Профессионалы» и «Абилимпикс» (чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами); по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

2.14.5. Процедура аттестации на первую и высшую квалификационные категории для педагогов, указанных в пункте 2.13, проводится в форме собеседования, с предоставлением портфолио, сформированным согласно Основаниям для установления квалификационной категории (первой или высшей), в том числе в электронном виде, при проведении аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством образования Владимирской области.

2.15. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

2.16. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей ст.61 Трудового Кодекса Российской Федерации, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.18. Сверхурочная работа

2.18.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2.18.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

2.18.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.18.4. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

2.18.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.18.7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.20. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

2.21. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Работодатель:

3.1.1 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.2 Оплата труда руководителя, специалистов, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и Положением об оплате труда работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка, утвержденным приказом заведующего МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка с учетом мнения профсоюзного комитета (далее – Положение об оплате труда).

Положение об оплате труда регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

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

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

3.1.3. Работодатель устанавливает к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы выплаты стимулирующего и компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в соответствии с Положением об оплате труда.

Работодатель эффективно использует фонд оплаты труда на установление стимулирующих выплат, выплачивает работникам премии при наличии экономии фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда.

При распределении средств, предназначенных на оплату труда учитывать, чтобы размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников составлял не ниже 70 процентов в структуре заработной платы учреждения

3.1.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников работодателем учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

3.1.6. При увеличении фонда оплаты труда работодатель обеспечивает индексацию заработной платы работников организации не реже одного раза в год на уровень прогнозируемой инфляции в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

3.1.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.1.8 Выплата заработной платы работнику производится не реже, чем каждые полмесяца, на указанный работником счет.

- за первую половину месяца – 16

- за вторую половину месяца – 31

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае, если в месяце меньше дней, то заработная плата выплачивается в последний день месяца

Сумма выплаты за первую часть месяца рассчитывается с учётом фактически отработанного времени (письмо Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660)

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.1.9. Заработная плата и все иные начисления, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей, по письменному заявлению работника 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 дня выплаты заработной платы.

3.1.10. Работникам МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка заработная плата за 1 половину месяца выплачивается за фактически отработанное работником с 1 по 15 число время согласно табелю учета рабочего времени.

В отдельных случаях по заявлению работников с разрешения руководителя учреждения размер заработной платы за 1 половину месяца может быть увеличен в пределах начисленной заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть ключевой ставки выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством, 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.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.1.12. За время нахождения работника в медицинском учреждении в связи с прохождением обязательных периодических медицинских осмотров и диспансеризации за работником сохраняется заработная плата по месту работы.

3.1.13. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.1.14. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», работодатель определяет размер доплат в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.1.15. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.1.16. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.2. Первичная профсоюзная организация:

3.2.1. Контролирует соблюдение единых подходов в определении уровня заработной платы работников в МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка, в том числе руководителей организации, включая:

- соблюдение нормативных правовых актов, устанавливающих условия оплаты труда;
- соблюдение установленного соотношения средней заработной платы руководителя и работников;
- правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы.

3.2.2. Добивается включения в коллективный договор мероприятий по своевременной выплате заработной платы и положений, обеспечивающих сохранение достигнутого уровня заработной платы, а также обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы как государственную гарантию по оплате труда, предусмотренную ст.130 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Содействует конструктивному урегулированию трудовых споров по вопросам оплаты труда.

3.2.4. Оказывает консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.2.5. Добивается включения в коллективные договоры в качестве приложений «Положений о доплатах, надбавках, премировании работников образовательных организаций», согласованных с выборными профсоюзными органами.

3.2.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем условий коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Стороны считают, что:

3.3.1. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости групп воспитанников, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) в пределах выделенных на оплату труда средств. Данную доплату и ее размер устанавливает в соответствии с действующим законодательством.

3.3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.3.3. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.

3.3.4. 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 при привлечении к выполнению должностных обязанностей являются рабочим временем педагогических и иных работников и подлежат оплате в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации.

3.3.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

3.3.6. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой

пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (в соответствии с приложением № 7 к Федеральному закону от 28.12. 2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»), сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.3.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.3.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

3.3.9. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

3.3.10. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

3.3.11. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников нахождение аттестации, сохранять условия оплаты труда педагогических работников с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не менее 6 месяцев.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1 Работодатель:

4.1.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников. Обеспечивает занятость работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка согласно заключенным трудовым договорам.

4.1.2. Своевременно и в полном объеме информирует Филиал ГКУ ВО «ЦЗН ВО» - «Селивановский», о наличии вакантных рабочих мест в соответствии с законодательством Российской Федерации и Владимирской области.

4.1.3. В случае сокращения численности штата обеспечивает возможность перевода работников на другие вакантные рабочие места с учетом квалификации и опыта работы.

4.1.4. Обеспечивает соблюдение установленных квот для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.5 Своевременно информирует профсоюзы, Филиал ГКУ ВО «ЦЗН ВО» - «Селивановский» о предстоящем высвобождении работников, разрабатывает и реализует меры по снятию социальной напряженности.

Срок уведомления государственной службы занятости о сокращении штата или численности работников организации - не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.1.8. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации считать следующих лиц:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

4.1.9. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, репрофилированием организаций образования и его структурных подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления первичной профсоюзной организации, где указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять.

4.1.10. Проводит с профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования.

4.1.11. Высвобождаемым работникам предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.12. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда работников в целом по организации, эти условия распространяются и на высвобождаемых работников.

4.1.13. После увольнения в связи с высвобождением предоставляет работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка в случае создания в нем новых рабочих мест.

4.1.14. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

Организует повышение квалификации работников организации, поддерживает и развивает связи с профессиональными образовательными организациями.

4.1.15. По вопросам дополнительного профессионального образования руководитель придерживается следующей позиции:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

4.1.16. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

4.1.17. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.1.18. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.1.19. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатель информирует государственную службу занятости:

- 1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации.
- 2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров;
- 3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;
- 4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Работодатель обязан информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации

4.2 Первичная профсоюзная организация:

4.2.1. Оказывает бесплатные консультации по повышению уровня информированности работников – членов профсоюза об их правах в сфере труда.

4.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работникам.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка.

5.2 Режим рабочего времени, перерывы для питания и отдыха, продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) устанавливаются на основании графиков работы (графиков сменности), утвержденных приказом заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.4. Продолжительность рабочего времени работников организации, не относящихся к педагогическим работникам, составляет 40 часов в неделю.

5.5. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожей. Учетный период составляет один год; для рабочих мест, где по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные и (или) опасные условия труда, учетный период составляет три месяца.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.8. При сменных работах работники чередуются в сменах равномерно. Администрация детского сада обязана организовать учет явки работников на работу и ухода с работы.

5.9. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. При привлечении работника в соответствии с приказом заведующего к дежурству на дому (ответственное дежурство) в выходные и (или) нерабочие праздничные дни в целях оперативного решения неотложных производственных вопросов, срочного вызова на работу, ликвидации аварий и т.п. время дежурства компенсируется предоставлением другого дня отдыха с сохранением средней заработной платы.

Другой день отдыха должен быть представлен по письменному заявлению работника в течение 3-х месяцев со дня осуществления ответственного дежурства.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Работникам в соответствии с графиком отпусков предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам моложе 18 лет – 31 календарный день, работникам-инвалидам – 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной и дополнительные отпуска) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 03.04.2024г. № 415.

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

При этом 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.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.18. 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. 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.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.20. Работникам, являющимся донорами крови, предоставляются установленные федеральным законом льготы.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день донору по его желанию предоставляется другой день отдыха.

В случае, если по соглашению с администрацией МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка работник, являющийся донором, в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется средняя заработная плата за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.21. Педагогические работники МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка помимо основного удлиненного оплачиваемого отпуска согласно статьи 335 Трудового Кодекса

Российской Федерации, в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

5.22. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности детского сада.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка.

Работник уведомляет заведующего учреждения о своем желании оформить длительный отпуск в письменном виде не менее, чем за 10 календарных дней до предполагаемой даты ухода в отпуск.

Запись о предоставлении работнику длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

Если существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности штата Учреждения, работодатель не позднее, чем за два месяца, обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление об изменении существенных условий труда под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Работникам, вновь принятым в МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка или переведённым на другую педагогическую должность, длительный отпуск может быть предоставлен не ранее, чем через год работы в данном Учреждении (либо через год работы по новой педагогической должности).

Руководитель вправе отказать в предоставлении длительного отпуска работнику, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника составляет менее 10 лет.

Работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление не позднее, чем за 7 дней до момента наступления отпуска.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному соглашению сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 14 до момента согласованной даты его преждевременного окончания.

При этом дни неиспользованного отпуска в дальнейшем работнику не предоставляются.

Педагогическим работникам длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и не оплачивается.

Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное заведующему МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято руководителем и доведено до сведения работника в срок не более 5 рабочих дней с момента поступления заявления работника.

Решение заведующего об отказе в предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

После принятого положительного решения сведения о длительном отпуске вносятся в общий график отпусков на год.

Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа заведующего МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка.

Приказ доводится до сведения работника под подпись.

В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому – правовому договору, если данная работа является педагогической.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск за рабочий год, и не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при аттестации педагогического работника и при назначении стимулирующих выплат.

При наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы листок нетрудоспособности не подлежит оплате.

В случае продолжающейся временной нетрудоспособности по окончании длительного отпуска листок нетрудоспособности выдается со дня окончания указанного отпуска.

Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании работника и с согласия администрации срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

Длительный отпуск по желанию педагогического работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом заведующего МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка.

5.23. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1 Работодатель:

6.1.1 Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий, направленный на улучшение условий и охраны труда в организации, и обеспечивают его выполнение.

Общая сумма средств, направляемых на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должна составлять не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.2. Проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.1.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и реализацию мероприятий по результатам СОУТ в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.4. Информировать работников о результатах специальной оценки условий труда путем ознакомления в письменной форме работника с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте и дает работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда.

6.1.5. Приобретает и выдает работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

Обеспечивает хранение, стирку, ремонт и замену ранее выданных средств индивидуальной защиты.

6.1.6. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу, работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.7. Обеспечивает стажировку работников и проверку знаний ими требований охраны труда.

6.1.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.1.9. В соответствии с порядком, предусмотренным действующим трудовым законодательством, информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомят с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивают средствами индивидуальной защиты.

6.1.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Организует контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.12. Не реже одного раза в полгода проводит под подпись с работниками инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения.

6.1.13. Осуществляет проверку знаний по охране труда у работников.

6.1.14. Осуществляет организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

При составлении графиков прохождения периодических медицинских осмотров предусматривает их проведение в рабочее время, а при невозможности – в нерабочее время с предоставлением другого времени отдыха.

Обеспечивает прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

Организывает диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

6.1.15. Обеспечивает проведение в установленном порядке вакцинации работников.

6.1.16. Обеспечивает наличие в каждом здании аптек, укомплектованных изделиями медицинского назначения, для оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.17. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.18. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации), обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.1.19. Обеспечивает обучение и повышение квалификации работников по охране труда и членов комиссии по охране труда, создает им необходимые условия для работы.

6.1.20. Организует в установленные сроки обучение и проверку знаний по безопасности труда руководителей структурных подразделений, специалистов и работников.

6.1.21. Создает необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;

- освобождает от основной работы с сохранением заработной платы по основному месту работы на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.1.22. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую аттестацию.

6.1.23. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.24. Осуществляет принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.25. Обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.1.26. Проводит обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.2 Первичная профсоюзная организация:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда через избранных в организации уполномоченных (доверенных лиц по охране труда профкома).

6.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации об охране труда.

6.2.3. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда. Принимает участие в оценке профессиональных рисков через представителей выборного органа профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда профсоюза. Участвует в выработке профилактических мероприятий по снижению (исключению) профрисков.

6.2.4. Участвует в разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов об охране труда.

6.2.5. Взаимодействует с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.2.6. Направляет предложения представителям работодателя о замене СИЗ на другие (более удобные), обеспечивающие равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР.

6.2.7. Принимает участие в проведении проверок по обеспечению (применению) работников СИЗ и смывающими средствами.

6.2.8. Проводит информационно-разъяснительную работу о необходимости применения СИЗ, последствиях неприменения СИЗ и актуальности правильного использования СИЗ.

6.3 Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы.

6.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.3.6. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и

обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4 Работник имеет право:

6.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

6.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

6.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет постоянную заботу и поддержку, проявляет внимание к пенсионерам, ветеранам и инвалидам, ранее работавшим в дошкольных образовательных организациях.

7.1.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального акта учреждения, утвержденного работодателем с учётом мнения представительного органа, в пределах средств фонда оплаты труда:

- в связи с бракосочетанием – до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей) – до 3000 рублей;
- в связи с несчастным случаем (пожар, чрезвычайная ситуация и т.п.) – до 3000 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью – в размере 2000 рублей
- в связи с юбилейными датами 50, 55 и 60 лет со дня рождения – до 3000 рублей при стаже работы в данной организации до 10 лет и более.
- в связи с рождением ребёнка - до 3000 рублей

7.1.3. Выплаты в связи с юбилейными датами выплачиваются по заявлению работника, на основании приказа заведующего Учреждением.

7.1.4. В связи с профессиональными праздниками – размер выплаты определяется исходя из наличия средств.

7.1.5. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

7.1.7. Работникам, имеющим родственника – инвалида 1 группы (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры), предоставляется 1 календарный день в месяц без сохранения заработной платы для ухода за ним, при условии предоставления документов, подтверждающих родственные отношения и наличие инвалидности.

7.1.8. Работникам (если работники не находятся в очередном отпуске или отсутствуют по причине временной нетрудоспособности) на основании соответствующего документа по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5-ти календарных дней подряд (из них 1 рабочий день - с сохранением заработной платы) по случаю смерти мужа, жены, родителей мужа (жены), близкого родственника (матери, отца, отчима и мачехи (при наличии брачного свидетельства у родителей), брата, сестры, детей (в том числе усыновленных), усыновителя, опекуна, попечителя.

7.1.9. Матерям (отцам), имеющим ребенка – первоклассника, в том числе лицам, оформившим опекунство или усыновившим ребенка, по заявлению может предоставляться день отдыха с сохранением средней заработной платы по основному месту работы в первый день учебного года; работникам, имеющим детей - школьников, по их письменному заявлению - отпуск без сохранения заработной платы сроком 1 календарный день в первый день учебного года; работникам, имеющим детей – выпускников 9 или 11 классов - отпуск без сохранения заработной платы сроком 1 календарный день - в день последнего звонка.

7.1.9 Работникам, имеющим детей - призывников, по заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком 1 календарный день в день отправки призывника на военную службу.

7.1.10. По личному заявлению работника и при предъявлении подтверждающих документов из военкомата работодатель предоставляет работнику:

- 1 календарный день без сохранения заработной платы в день убытия супруга/сына для участия в специальной военной операции;
- 1 календарный день в день прибытия супруга/сына из зоны проведения специальной военной операции

7.1.11. Работникам, вступающим в брак впервые, предоставляется по их желанию отпуск без сохранения заработной платы до 3-ти календарных дней.

7.1.12. На основании письменного и согласованного заявления работника сохраняет за ним среднюю заработную плату при прохождении диспансеризации:

- на один рабочий день один раз в три года;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в следующем абзаце);
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник обязан представить специалисту по кадрам справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

7.1.13. Размеры единовременного вознаграждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 2 «Ладушки» п. Красная Горбатка.

7.1.14. Содействует иммунизации, вакцинопрофилактике работников.

7.1.15. Оказывает работникам материальную поддержку через выплаты материальной помощи на оздоровление, ритуальные услуги, связанные с похоронами близких родственников и другие цели по заявлению работника и ходатайству профсоюзной организации.

7.2 Первичная профсоюзная организация:

7.2.1. Обеспечивать социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот, защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников образования области в судах различных инстанций, при необходимости направляет обращения в прокуратуру, инспекцию труда по вопросам, связанным с соблюдением трудового законодательства, охраны труда в области образования, прав профсоюза.

7.2.2. Вносить предложения:

- об улучшении жилищных условий работников, в том числе за счет предоставления долгосрочных ссуд, кредитов, займов;
- о предоставлении в установленном порядке работникам, стоящим на учете и являющимися нуждающимися в улучшении жилищных условий, безвозмездных субсидий на строительство или покупку жилья;
- по оплате расходов по проезду на общественном транспорте (кроме такси) до места работы и обратно работникам сельских, поселковых образовательных организаций, проживающим в другой местности;
- о выделении в муниципальных бюджетах средств для организации санаторно - курортного лечения и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

7.2.3. Оказывать содействие и помощь работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

7.2.4. Оказывать материальную поддержку молодым педагогам, малообеспеченным и многодетным семьям и другим категориям работников учреждения.

7.2.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

7.3.1. Не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников образовательных организаций, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, и иных льгот с учетом действующего законодательства.

7.3.2. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в учреждении, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в учреждении, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесоориентированного поведения.

8. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях сохранения и развития потенциала учреждения, повышения престижа труда в образовательных организациях, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в педагогических процессах, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи:

8.1 Работодатель:

8.1.1. Создает условия для обеспечения передачи молодым работникам опыта и преемственности поколений, проводит работу по организации наставничества для профессионального становления молодых специалистов.

Обеспечивает закрепление наставников за молодыми работниками (специалистами) с начала их трудовой деятельности.

8.1.2. Обеспечивает условия для профессионального роста молодых работников через обучение на семинарах и курсах, привлечение их к работе в методических объединениях, участие в методических мероприятиях, конкурсах, создает условия подготовки к аттестации.

8.1.3. Разрабатывает комплекс мер по совершенствованию работы педагогических работников через подготовку и переподготовку кадров в рамках выделенных бюджетных средств, а также с учетом других возможностей учреждения (средств внебюджетных источников и др.).

8.1.4. Обеспечивает условия для профессионального роста работающей молодежи через организацию семинаров и подготовку к вступительным экзаменам в учреждения профессионального образования.

8.2. Первичная профсоюзная организация:

8.2.1. В целях привлечения молодых работников к активному участию в работе профсоюза, привлечения их к управлению организацией, улучшению условий труда в организации, повышения ее образовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья и привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом способствует созданию молодежной комиссии в организации и выполнению плана мероприятий по реализации молодежной политики.

8.2.2. Организует работу молодежной комиссии профкомов.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.3.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами.

8.3.3. Осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

8.3.4. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту; развитию творческой активности молодежи; активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;

8.3.5. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 Трудового Кодекса Российской Федерации). Не допускает ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.

9.1.3. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении структурных подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.4. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам

9.1.5. Включает членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.1.6. Освобождает членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, в объеме не менее 4 часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период заработной платы по основному месту работы.

9.1.7. На основании письменных заявлений членов профсоюза осуществляет перечисление членских профсоюзных взносов на соответствующий расчетный счет Территориальной организации профсоюза согласно графику выплаты зарплаты.

9.1.8. Ежеквартально знакомит профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о ее итогах.

9.1.9. Обеспечивает беспрепятственное посещение представителями профсоюзных органов производственных помещений, зданий и сооружений, рабочих мест членов профсоюза, а также объектов санитарно-бытового назначения для реализации предоставленных профсоюзом прав и уставных задач.

9.2. Первичная профсоюзная организация:

9.2.1. Предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2.2. Выступает инициатором заключения соглашений, коллективного договора. Обеспечивает участие в этой работе представителей работников.

9.2.3. Представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, перед работодателем, в судебных органах, в общественных объединениях и иных организациях.

9.2.4. Представляет интересы работников независимо от членства в профсоюзе при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

9.2.5. Представительство интересов работников осуществляется профсоюзом в следующих формах:

- обязательное участие выборного профсоюзного органа;
- согласие или согласование;
- с учетом мнения или учитывая мотивированное мнение выборного профсоюзного органа.

9.2.6. Представляет интересы всех работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора.

9.2.7. В установленном законодательством порядке осуществляет контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, оказывает содействие в организации медико-санитарного обеспечения работников.

9.2.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, организует работу уполномоченных лиц по охране труда.

9.2.9. В установленном порядке осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

9.2.10. Осуществляет защиту интересов работников вне зависимости от членства в профсоюзе.

9.2.11. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

9.2.12. Из средств первичной профсоюзной организации учреждения оказывает материальную помощь членам профсоюза.

9.2.13. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1 Проводить переговорную кампанию в рамках социального партнерства в соответствии с действующими нормативными актами.

9.3.2. Принимать профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов) в организации.

9.3.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде и социальном партнерстве, в том числе по вопросам и проблемам, включенным в настоящий коллективный договор.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.

9.3.5. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 8,10 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, если это закреплено в коллективном договоре организации

9.3.6. Включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления.

9.3.7. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных сторонами 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 и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей профсоюзных организаций с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.

9.3.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации организации или совершением работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.3.9. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.10. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации с сохранением социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, территории.

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

10.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять 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) (ч. 6 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора

независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

10.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

10.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

10.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

11.1 Положения коллективного договора подлежат обязательному исполнению всеми сторонами.

11.2 Стороны признают возможность невыполнения ими отдельных обязательств коллективного договора по независящим от них причинам.

11.3 При возникновении непредвиденных обстоятельств сторона, чьи обязательства не могут быть выполнены, обязана известить об этом другую сторону и организовать процедуру изменения коллективного договора в порядке, установленном законодательством.

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся в том же порядке что и при заключении договора.

12.2. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, а также Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

12.3 Изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу со дня подписания их сторонами, если иное не предусмотрено совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

12.4. Все изменения и дополнения к коллективному договору подлежат уведомительной регистрации.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

82 (Трудовой)) листов
информации против

Подпись Заведующий

Подпись Сербил 77.

« 31 » июля 2025 г.

