

Коллективный договор утвержден
на собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Олененок»
(протокол от 31 мая 2024 г. № 2)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Олененок»
на 2024- 2027 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Олененок».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие основные понятия и термины:

работодатель – МБДОУ «ДС «Олененок» (в дальнейшем МБДОУ «ДС «Олененок», образовательное учреждение, учреждение), действующее в соответствии с Уставом МБДОУ «ДС «Олененок» (далее – Устав учреждения);

представители работодателя – заведующий (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБДОУ «ДС «Олененок»;

первичная профсоюзная организация – первичная профсоюзная организация работников МБДОУ «ДС «Олененок», созданная и действующая в учреждении в соответствии с Уставом Профессионального союза работников образования и иных отраслей непромышленной сферы города Новый Уренгой (далее – Устав Профсоюза);

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации, являющийся полномочным представительным органом работников МБДОУ «ДС «Олененок» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения;

Департамент – Департамент образования Администрации города Новый Уренгой;

Профсоюз – Профессиональный союз работников образования и иных отраслей непромышленной сферы города Новый Уренгой.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон ЯНАО от 22.06.2007 № 78-ЗАО «О социальном партнерстве в сфере труда в Ямало-Ненецком автономном округе»;

Соглашение между Департаментом образования Администрации города Новый Уренгой и Профсоюзом работников образования и иных отраслей непромышленной сферы ЯНАО на 2022-2025 годы (далее – Соглашение), другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель МБДОУ «ДС «Олененок» в лице его представителя *заведующего, Сгибневой Елены Владимировны*;

работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС «Олененок» от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации, *Вальтер Юлия Юрьевна*.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательного учреждения, под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется *в срок не позднее пяти рабочих дней* с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в первичной профсоюзной организации в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.10. В случаях, установленных трудовым законодательством локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учётом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 371, 372 ТК РФ).

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта, помимо случаев обязательного участия профкома, прямо предусмотренных коллективным договором.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом (ч.3 ст.8 ТК РФ).

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательного учреждения (положение, порядок, правила, инструкция, регламент, графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и др.), приказов и

распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательного учреждения, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения профкома, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется сроком действия коллективного договора.

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профкомом обсуждать предложения профкома, представленные в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в недельный срок направлять профкому свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.12. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 7 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего уполномоченного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.13. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения.

2.1.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием групп, количества часов и количества воспитанников в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

2.1.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции

дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений Соглашения, настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения.

2.1.5. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.1.6. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным

договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.8. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.1.9. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и локальными актами работодателя.

2.1.10. При регулировании в учреждении вопросов, связанных с установлением тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, применяются нормативные правовые и иные акты, Соглашение, настоящий коллективный договор и локальные нормативные акты учреждения.

2.1.11. При введении в образовательном учреждении электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ работодатель принимает с учетом мнения профкома локальный нормативный акт о введении электронного документооборота, а также утверждает порядок осуществления электронного документооборота с внесением сторонами соответствующих изменений в настоящий коллективный договор.

2.1.12. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой ст.351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в

соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Не устанавливать испытание при приеме на работу:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- педагогических работников, ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- лиц предпенсионного возраста;

При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного

преследования по реабилитирующим основаниям, а также справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, требовать только при заключении трудового договора.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с профкомом и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Соглашением, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положения Соглашения и настоящего коллективного договора.

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

2.2.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

2.2.7. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде (в случаях, когда это предусмотрено трудовым законодательством), формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Осуществлять комплектование групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.12. Обеспечивать в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ, своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии).

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.13. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.14. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

С этой целью направлять в профком проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении профкома о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию об изменении учебной нагрузки, количества классов и групп.

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

В соответствии с Соглашением критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.2.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца;

- обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников; недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата;

- сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест *(в первую очередь, на работу, соответствующую квалификации работника, а также другую работу)*.

2.2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.17. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим квалификационную категорию;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- родителям в многодетной семье;

- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции;

- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее

одного года) и молодым педагогам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- двум и более работникам из одной семьи;

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет;

2.2.18. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. **Стороны обязуются** для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и **развитию системы наставничества;**

- развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

2.4. **Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют** меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);

- награждение Почетной грамотой учреждения;
- награждение Почетной грамотой Профсоюза;
- представление к наградам, решение по которым принимается органами власти;
- награждение благодарственными письмами за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в деятельности учреждения и городской системы образования;
- награждение грамотами за достижения в социально значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте учреждения, в официальных группах учреждения в социальных сетях, в отраслевых и иных средствах массовой информации.

2.5. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ;
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);
- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) и др.);
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором));

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и профкомом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.6. Работодатель и профком разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при наступлении периода, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, которые включают в себя:

- определение перечня должностей работников, обеспечивающих охрану и содержание учреждения, начисление и выплату заработной платы, поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены;

- порядок определения списка педагогических работников, задействованных в работе дежурных групп;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в дежурных группах;

- порядок оформления привлечения к работе;

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха;

- условия и особенности оплаты труда;

- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников в указанный период.

Порядок и условия привлечения к работе в указанные периоды определяются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома.

2.7. Работодатель и профком руководствуются Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/ № ВБ-107/08/634 «О Примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»), в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательного учреждения, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий. Соответствующий локальный нормативный акт принимается с учетом мнения профкома.

3.1.2. Работодатель обязуется обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

3.1.3. Работодатель и профком совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

- обеспечение непрерывного профессионального развития работников;

- снижение текучести кадров в учреждении, повышение уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества работников, имеющих ученые степени и звания, увеличение числа получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, и др.);

- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

- обеспечение права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.1.4. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в рамках системы повышения квалификации, предусмотренной в Ямало-Ненецком автономном округе.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований соответствующих ФГОС и составлять не менее 72 часов.

3.1.5. Работодатель и профком содействуют реализации права работников на дополнительное профессиональное образование, в том числе обеспечивая за счет средств целевой субсидии обучение работников по программам повышения квалификации, реализуемым Профсоюзом, при условии соблюдения требований антимонопольного законодательства и соответствия результатов освоения таких программ уставным целям деятельности организации.

3.1.6. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 и 174 ТК РФ, предоставляются работодателем за счёт средств от приносящей доход деятельности (при наличии):

педагогическим работникам, получающим по направлению работодателя второе высшее образование или среднее профессиональное образование по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); иным работникам образовательного учреждения, получающим по направлению работодателя второе образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и **по согласованию с профкомом** работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

3.1.11. Работодатель предоставляет за счёт средств от приносящей доход деятельности (при наличии) возможность работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников учреждения или ликвидацией учреждения, пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование в порядке, определяемом с участием профкома.

3.1.12. Работодатель предоставляет за счёт средств от приносящей доход деятельности (при наличии) возможность

профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования работникам, высвобождаемым в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, невозможности осуществлять трудовую деятельность по медицинским показаниям, при расторжении трудового договора по соглашению между работником и работодателем.

3.1.13. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

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

- направление педагогического работника для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) за пределами рабочего времени возможно только с согласия работника;

- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются работодателем (образовательного учреждения) за счёт средств работодателя (образовательного учреждения).

3.1.14. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также, графиками работы (графиками сменности), принятыми с учетом мнения профкома.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы, которые включают в себя

выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с воспитанниками, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах образовательной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 августа 2020 г., регистрационный N 59599), должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

4.1.5. Режим рабочего времени педагога-психолога определяется с учетом того, что, как правило, половина недельной продолжительности их рабочего времени предусматривается для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, другая половина – для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. При этом выполнение второй половины работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.1.6. Рабочее время учителей-дефектологов, учителей-логопедов определяется в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 20 часов в неделю, которая является для них одновременно и рабочим временем, включая индивидуальную работу с воспитанниками, а также иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическую, подготовительную, организационную и иную.

Конкретная продолжительность занятий непосредственно с детьми, методической, подготовительной, организационной, диагностической и другой работы в рамках установленной 20-часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы

определяется графиками работ, индивидуальными планами работ и т.п. в образовательном учреждении.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и **с учетом мнения профкома.**

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС «Олененок».

4.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого до 31.08.2024 устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а с 01.09.2024

постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, работающим с воспитанниками с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации.

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12. График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения профкома (ч.1 ст.123 ТК РФ) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

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.

Работникам по их желанию предоставляется оплачиваемый отпуск при получении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Продолжительность такого отпуска устанавливается с учетом срока действия путевки.

Работнику, который является супругом лица, принимающего участие в специальной военной операции, предоставляется по его желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его супруга в отпуске.

Изменение графика отпусков осуществляется с письменного согласия работника и **с учетом мнения профкома.**

4.1.13. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.1.14. 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.

Очередной ежегодный отпуск работникам предоставляется в полном объеме. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только

в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.1.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Приложением «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» к настоящему коллективному договору.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

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

4.1.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по письменному заявлению работника на срок, определяемый по соглашению между работником и работодателем, при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.19. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1 Работодатель обязуется предоставить отпуск **без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления работника, в указанные им сроки, **по следующим уважительным причинам:**

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.2. Работодатель дополнительно предоставляет по письменному заявлению работника отпуск **без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:**

- для сопровождения 1 сентября детей при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

- рождения ребенка– 3 календарных дня;

- бракосочетания работника– 2 календарных дня;

- похорон супруга, близких родственников – 7 календарных дней;

- призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;

- при бракосочетании детей – 3 календарных дня;

- для проводов близких родственников на военную службу – 3 календарных дня;

- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – 3 календарных дня;

- лицам предпенсионного возраста – 3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривает в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором:

- дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) по эпидемиологическим показаниям (против коронавирусной инфекции и др.), в том числе по предоставлению дополнительного 1 (одного) дня с сохранением заработной платы;

- возможность перенесения по соглашению сторон отпуска, совпавшего с периодом, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, на другое время, не совпадающее с указанными периодами.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

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

4.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в соответствии с Отраслевым положением «Об условиях и размерах оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Новый Уренгой», утвержденным постановлением Администрации города Новый Уренгой от 28.12.2018 № 510 (в редакции постановления Администрации города Новый Уренгой от 10.09.2019 № 378) с учетом дополнений и изменений к нему, Положением об условиях и размерах оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Олененок» (далее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС «Олененок»).

5.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

5.3. Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в одном учреждении.

5.4. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия, в состав которой

входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профкома.

Количественный и персональный состав комиссии **ежегодно** утверждается приказом образовательного учреждения на начало учебного года с учетом предложений профкома.

В полномочия комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

- оценка выполнения работниками, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, представляемые в комиссию, подготавливаются представителями образовательного учреждения на основе объективных не фальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными и не могут быть запрошены с работников.

5.5. Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, а также разработка и согласование формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата педагогических работников, осуществляется с обязательным участием профкома.

5.6. Для формирования структуры, штатного состава и численности учреждения применяется штатное расписание, содержащее перечень подразделений, наименований должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

5.7. Работодатель по обращению профкома информирует коллектив работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

5.8. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату, установленную в порядке, предусмотренном трехсторонним соглашением между Правительством ЯНАО, объединениями профсоюзов ЯНАО и объединениями работодателей ЯНАО, и ее своевременную индексацию.

5.9. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется с учетом мнения профкома (принцип прозрачности).

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме *путем перевода в кредитную организацию (банк) по заявлению работника.*

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: за первую половину месяца – 28 числа текущего месяца и за вторую половину – 13 числа следующего месяца.

Обязанность работодателя по соблюдению сроков выплаты заработной платы считается выполненной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника в указанные даты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Для вновь принятых работников устанавливается иной порядок расчета суммы заработной платы к получению за первый месяц работы.

Если работник принят на работу до дня выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца:

в день выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней; в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок за первую половину месяца за минусом ранее выплаченной суммы; в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за вторую половину прошедшего месяца.

В случае если работник принят на работу в период между датами выплаты заработной платы в учреждении:

в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней;

в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц за минусом ранее выплаченной суммы.

Если работник принят на работу после дня выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца, то в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц исходя из количества отработанных в нем дней.

Все последующие выплаты заработной платы для вновь принятых работников рассчитываются по общему правилу.

5.13. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается **работодателем с учетом мнения профкома.**

5.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство городскими методическими объединениями и другие виды работ); выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда

учитывается не только тарифная (базовая) часть зарплаты, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.16. За время работы в периоды отмены (приостановки) (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится в соответствии с установленным окладом, предшествующей периоду отмены (приостановки) занятий по указанным выше причинам.

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.18. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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 выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

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

5.21. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС «Олененок».

5.22. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения, награждения.

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

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

5.24. Работодатель обеспечивает учет при оплате труда имевшейся квалификационной категории у педагогических работников по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – на один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – на срок *не менее чем на 6 месяцев*;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 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, – на срок *не менее чем на 6 месяцев*.

5.25. В Положении об оплате труда работников МБДОУ «ДС «Олененок» предусматривается учет квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами. В следующих случаях при

выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории, в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы (27 марта 2024 г.):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

5.26. Стороны договорились предусматривать в Положении об условиях и размерах оплаты труда работников МБДОУ «ДС «Олененок» выплаты педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность.

5.27. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем с учетом мнения профкома на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.28. Стороны совместно участвуют в мониторинге заработной платы работников учреждения, включая мониторинг размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

6.1.2. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда), а также устранение указанных в акте проверки нарушений, выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

Объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30 %, при условии направления дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторам").

6.2.2. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

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

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны

труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профкома;

6.2.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2.4. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Обеспечивать участие представителя профкома в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

6.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

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

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с трудовым законодательством.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

6.2.7. Обеспечивать:

- работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- оснащение средствами коллективной защиты (технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом и используемые для

предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов).

6.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

6.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место **по согласованию с профкомом**.

6.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских

осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Обеспечить соблюдение условий для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов (при наличии таковых).

6.2.14. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.15. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.16. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда согласно Постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания".

6.2.17. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.19. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома.

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва между занятиями работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий, перемещение из здания в здание и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

6.2.20. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по ЯНАО, орган местного самоуправления, Профсоюз, прокуратуру о групповом несчастном случае, несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228.1 ТК РФ).

6.2.21. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья **с обязательным участием представителей профкома.**

6.2.22. Осуществлять **совместно с профкомом контроль за** выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда.

6.2.23. Беспрепятственно допускать представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.24. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора физической культуры:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья воспитанников по итогам ежегодной диспансеризации, а также

организовать работу по физическому воспитанию воспитанников в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.25. Обеспечить наличие аптек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.26. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно руководитель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом; осуществляют ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием.

6.3. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки; организовывает посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Обеспечивает педагогическим работникам возможность для делового общения и осуществления другой части педагогической работы в каждом здании образовательной организации, используемом для реализации образовательного процесса, путем предоставления пространств, соответствующих необходимым условиям.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.5.1. Предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

6.6. Работники обязуются:

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

6.6.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.3. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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.

6.6.4. 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.

6.6.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.6.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.8. Профком обязуется:

6.8.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.8.2. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проведению оценки профессиональных рисков;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

6.8.3. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.

6.9. Работодатель и профком совместно определяют особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта организации (дистанционная (удаленная) работа), в том числе:

6.10.1. Обеспечивают в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации:

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

6.10.2. Осуществляют дистанционный производственный и профсоюзный контроль за соблюдением санитарных норм и правил при организации работы вне стационарного рабочего места.

6.10.3. Для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяют порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

- контролируют обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

- определяют порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия работодателя) оборудования (ПК и др.);

- для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей устанавливают порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.);

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение **не более 1 %** (указать объем) средств от приносящей доход деятельности на лечение, реабилитацию, оздоровление работников по медицинским показаниям, а также на другие меры социальной поддержки работников и ветеранов педагогического труда.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников предпенсионного возраста, ветеранов педагогического труда, ранее работавших в учреждении, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный

доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры учреждения.

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

7.2.3. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.4. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.5. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно музыкальный и спортивный залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.2.6. Оказывать материальную помощь работникам для оплаты медицинских услуг в случаях длительного лечения (сложное стационарное обследование, лечение, операции и т.п.), при организации похорон, в случае пожара, аварии и кражи в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым **по согласованию с профкомом при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.**

7.2.7. В случае смерти работника муниципального учреждения по его месту работы лицу, взявшему на себя обязанность по погребению, оказывается единовременная материальная помощь в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей.

7.2.8. Работникам, местом основной работы которых является Учреждение, по письменному заявлению оказываются следующие виды материальной помощи:

- на похороны близких родственников (жены, мужа, родителей, ребенка) - в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожары, наводнения и др. стихийные бедствия) – в размере материального ущерба, но не более 5 000 (Пять тысяч) рублей;

- при вступлении в брак впервые - в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;

- при длительной нетрудоспособности сроком более 2-х месяцев - в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей.

7.2.9. Работникам, следующим на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер) компенсировать затраты, связанные с проездом к месту назначения и обратно в пределах Российской Федерации, в размере 50% стоимости проезда, указанной в проездных документах, при наличии свидетельства о смерти.

7.2.10. Неработающим пенсионерам, проработавшим в муниципальном образовании город Новый Уренгой не менее 15 лет, из которых последние 5 лет работы - непрерывно в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, оказывается разовая материальная помощь из расчета 4 000 рублей за каждый отработанный год на территории муниципального образования город Новый Уренгой, но не более 100 000 рублей.

7.2.11. Финансовое обеспечение на исполнение обязательств, указанных в п. 7.2.7-7.2.10, осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Новый Уренгой.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- содействие развитию системы наставничества в учреждении;

- организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов, показывающих высокие образовательные результаты, с установлением наставникам доплаты в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- включение работников в возрасте до 35 лет, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности, в резерв руководящих кадров;

- привлечение молодых педагогов к реализации городских образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству **в первичной профсоюзной организации;**
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов первого года работы в порядке, предусмотренном ч. 1 ст.21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 N 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, участия в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах;
- содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности;

8.2. Работодатель совместно с Профкомом:

- способствует распространению лучших педагогических практик образовательного учреждения в целях профессионального развития молодых педагогов;
- разрабатывает положение о наставничестве, включая критерии осуществления педагогического наставничества и оценку такой деятельности;
- обеспечивает при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- проводит обучающие мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам образовательной политики города и реализации социально-трудовых прав работников;
- содействуют реализации плана работы (программы развития) Совета молодых педагогов.

8.3. Профком:

- информирует молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в первичную профсоюзную организацию;
- информирует молодых педагогов о мероприятиях и проектах, реализуемых в городе для молодых педагогов, и привлекает к участию в них.

8.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении

- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- направлять молодых педагогов на образовательные и иные мероприятия, реализуемые в рамках Соглашения;

8.5. Формирование наставнических пар и групп осуществляется с письменного согласия наставников и молодых педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

За наставниками и молодыми педагогами закрепляются дополнительные обязанности и условия труда, связанные с наставнической деятельностью, которые предусматриваются в локальных нормативных актах учреждения и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Соглашением, настоящим коллективным договором работодатель признает профком **единственным полномочным представителем работников** в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями, и **обязуется:**

9.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

9.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 377 ТК РФ, а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

9.1.4. Перечислять профсоюзные взносы в полном объеме с расчетного счета учреждения на расчетный счет Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов (профкома) Профсоюза предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

9.1.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), **работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление** на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере, определяемом и устанавливаемом в соответствии с Уставом Профсоюза (статья 377 ТК РФ).

9.1.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с профкомом в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

9.1.7. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации, осуществлять профсоюзный контроль, включая совместно с органами государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач первичной профсоюзной организации и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.8. Безвозмездно предоставлять профкому помещения (по адресу: ул. Таёжная, д.9, кабинет логопеда) (вне зависимости от численности работников учреждения) и оборудование как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также

предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Обеспечивать обязательную рассылку в профком (в электронном виде и др.) приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в соответствии с установленными в учреждении правилами документооборота.

9.1.9. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники, оборудование, а также канцелярские товары, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним информационно-телекоммуникационным сетям, которыми пользуется образовательное учреждение, возможность тиражирования информационных, полиграфических материалов, согласованных с образовательным учреждением, доступ к справочным правовым системам.

9.1.10. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома.

9.1.11. Предоставлять в бесплатное пользование профкому помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- **учет мнения профкома** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- **учет мотивированного мнения профкома** в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- **согласование профкомом** локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения (согласия) сторон в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.3.С учетом мнения профкома производится:

- утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 101 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ч.4 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ч.5 ст. 74 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- представление работников к награждению отраслевыми и иными наградами;
- составление графика работы, графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических работников;
- определение особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома (в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ) производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям :

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение должностных инструкций работников;
- утверждение инструкций по охране труда;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома в отношении работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (ст. 39 ТК РФ) либо участвующих в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ) **производится**:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения;

- перевод на другую работу и увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

9.7. С предварительного согласия Профсоюза помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение руководителя профкома (его заместителей):

- в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374,376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- в течение двух лет после окончания срока полномочий (ст. 376 ТК РФ) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, по проведению специальной оценки условий труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав управляющего совета образовательного учреждения и иных органов управления и

коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, а также относящиеся к деятельности образовательного учреждения в целом.

Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе управленческой команды образовательного учреждения, приглашается для участия в организуемых руководством заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.2. Освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами первичной профсоюзной организации, уполномоченными по охране труда, представителями первичной профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе членов Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, с сохранением среднего заработка.

9.10.3. Предоставлять членам Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, а также другим лицам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, Соглашением, коллективным договором, в соответствии с локальным актом работодателя.

9.10.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.5. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение 10 дней информацию:

- необходимую для заключения (изменения) и подведения итогов выполнения коллективного договора;

- по вопросам оплаты труда работников учреждения, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.);

- по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.);

- по вопросам квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников, а также другую необходимую информацию, использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

9.10.6. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивая при этом:

- результативность работы первичной профсоюзной организации по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации;

- проведение оценки деятельности первичной профсоюзной организации с целью измерения, оценки и выявления дефицитов в ее работе, корректировки целей, задач и планов ее развития;

- представление во взаимоотношениях с работодателем интересов работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы;

- информирование членов первичной профсоюзной организации, работников образовательного учреждения о развитии социально-партнерского взаимодействия в учреждении, в том числе о выполнении коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием профкома;

- привлечение членов первичной профсоюзной организации к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов первичной профсоюзной организации.

10.2. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров в образовательном учреждении.

10.3. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов и представлять работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств; правильностью определения и назначения стимулирующих выплат (посредством участия в их распределении и разработке показателей и критериев эффективности труда);

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном виде);

- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников; охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью, полнотой и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, включая взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

10.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора в пределах своей компетенции, а также положений Соглашения, распространяющихся на работодателя и работников.

10.6. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде, а также академические права и профессиональные интересы – в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.9. Осуществлять проверку правильности, полноты и своевременности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать ежегодно членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов.

10.11. Ходатайствовать перед работодателем о представлении к наградам работников учреждения и участвовать в принятии учреждением решений о награждении работников.

10.12. Вовлекать членов первичной профсоюзной организации, включая молодых педагогов, в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

10.13. Информировать ежегодно членов первичной профсоюзной организации о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов Профсоюза.

10.14. Осуществлять деятельность в интересах работников - членов первичной профсоюзной организации в соответствии с утвержденной профсоюзным комитетом сметой доходов и расходов по направлениям:

- организация отдыха и оздоровления членов первичной профсоюзной организации;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказание материальной помощи и социальной поддержки членам первичной профсоюзной организации.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

11. В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам,

предусмотренным настоящим коллективным договором, **стороны обязуются:**

11.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности, а также положения Соглашения и других соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

11.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне образовательного учреждения, выполнять решения, принятые Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, контролировать работу по выполнению обязательств и решений сторон.

11.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, совершенствование его содержания в течение срока действия.

11.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения.

11.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательном учреждении, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по социальному страхованию и других созданных в учреждении комиссий и рабочих органов.

11.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательного учреждения с правом совещательного голоса (статья 53.1 Трудового кодекса РФ).

11.7. Способствовать деятельности управляющего совета образовательного учреждения, в том числе путем создания условий для представления интересов работников со стороны

членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

11.8. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, получаемых от Департамента и Профсоюза документах и материалах, затрагивающих социально-трудоу, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

11.9. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательного учреждения по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательного учреждения и другую информацию по социально-трудоу вопросам (на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и др.).

11.10. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

11.11. Включать представителей сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнерами.

11.12. Принимать конкретные меры по реализации рекомендаций Департамента и Профсоюза образования, совместных документов социальных партнеров по вопросам социально-трудоу характера и осуществления социально-партнерского взаимодействия в образовательных учреждениях.

11.13. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми наградами и наградами, с использованием общественно-коллегияльных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательного учреждения ведомственными наградами и наградами ЯНАО (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

- рассматривать кандидатуры для награждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

11.14. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательного учреждения положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-

договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении.

11.15. Обеспечить оперативное рассмотрение вопроса на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника при получении профкомом от работодателя информации о заявлении работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию) с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.

11.16. Совместно рассматривать поступившие в Департамент и направленные в образовательное учреждение и первичную профсоюзную организацию обращения работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

11.17. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора. В противном случае профком вправе реализовать свое право на внесение работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

11.18. Принимать меры по формированию в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.19. Рассматривать вопросы реализации и контроля за выполнением коллективного договора на заседаниях коллегиальных органов управления образовательного учреждения и профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, совещаниях сторон и в других формах.

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

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий (по итогам календарного года) и итоговый (за весь период срока действия) контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, установленном сторонами коллективного договора и решениями комиссии.

12.3. Стороны договорились и обязуются:

12.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и рассматривать результаты его выполнения.

12.3.3. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации коллективного договора и выполнению решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

12.3.4. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

12.3.5. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

12.3.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора *в течение 10 дней* (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации (ст.195 ТК РФ), в том числе по предложениям и требованиям профкома.

12.6. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение *десяти рабочих дней* со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на сайте Профсоюза.

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений под подпись.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с изменениями в коллективный договор всех работников образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней после подписания изменений.

13.3. Коллективный договор вступает в силу с 03.06.2024 и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение стороны о продлении действия коллективного договора или о заключении нового коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.5. Изменения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, в том числе изменения в приложения к коллективному договору, рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

13.6. Изменения, вносимые в настоящий коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложения «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска», являющееся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

От работодателя:

От работников:

Заведующий

Председатель

муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Олененок»
(полное наименование учреждения)

первичной профсоюзной
организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Олененок»
(полное наименование учреждения)


Е.В. Сгибнева
(подпись) (Ф.И.О.)

Ю.Ю. Вальтер
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П. _____
« 31 » мая 20 24 г.

« 31 » мая 20 24 г.

Приложение
к коллективному договору на 2024-2027 г.г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с
установлением продолжительности ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска

Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях
Заместитель заведующего по ВМР	3
Заместитель заведующего по АХР	3
Специалист по кадрам	3
Шеф -повар	3
Кладовщик	3