
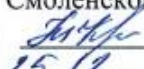


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №2 г. Вязьмы Смоленской области

### Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада №2 г. Вязьмы Смоленской области  
на 2023 - 2026 годы.


От работодателя: Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом №2г. Вязьмы Смоленской области  (Е.С.Семенова) <u>25.12</u> 2023 года.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада №2г.Вязьмы Смоленской области  ( Т.С.Кронина) <u>25.12</u> 2023 года.
---	---

Коллективный договор принят на общем собрании работников ДОУ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 2г. Вязьмы Смоленской области.

Протокол № 3 от 25.12 2023 года.

Председатель

первичной профсоюзной организации

МБДОУ д/с № 2 г.Вязьмы Смоленской области  ( Т.С.Кронина)

2023 год.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 2 г. Вязьмы Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Законом Смоленской области от 1 декабря 1999 г. № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»;
- отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования, и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и обеспечению стабильной и эффективной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 2 г. Вязьмы Смоленской области.
- Работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации.

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля над его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, осуществляющих деятельность в сфере образования, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

при наличии их соответствующего заявления в профсоюз и на условиях установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30, 31 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. В случае принятия органами государственной власти законодательных и иных нормативно правовых актов, улучшающих социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работника, применяются со дня вступления их в силу.

1.10. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной организации, как представляющую интересы всех работников или большинства работников организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов, а Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя и профсоюзной организации учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и настоящим коллективным договором.

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

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.14. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ), работодатель или лицо его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой, для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на

воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства.

1.15. Для достижения поставленных целей:

1.15.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 5 рабочих дней с момента получения предложения сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.15.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.15.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.15.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.15.5. Интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.16. Контроль над ходом выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Отраслевой комиссией в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- Согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- проведение взаимных консультаций работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов.
- получение представителями работников от работодателя полной и своевременной информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые, профессиональные интересы работников, в том числе по их запросам, а также, предусмотренным частью второй ст. 53 ТК РФ настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав и интересов работников.

1.19. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт от даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка.
- соглашение по охране труда.
- положение об оплате труда работников.
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами.
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- положение о распределении фонда стимулирующих и компенсирующих выплат.
- другие локальные акты, затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

1.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы, применяются при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз, а также администрация ДОУ обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, и содействовать его реализации.

1.22. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.
- При реорганизации учреждения в форме (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.
- При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.23. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

1.24. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым, создание на равноправной основе Отраслевой комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля над ходом его выполнения.

1.25. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.26. Переговоры по обсуждению и заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

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

1.28. Стороны договорились, что после уведомительной регистрации текст коллективного договора должен быть доведен работодателем и профсоюзом до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.29. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Вязьмы Смоленской области.

## **2. Обязательства представителей сторон.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, необходимость улучшения положения их работников, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности

деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников при реализации программ, принятых на федеральном, региональном и муниципальном уровне в сфере образования.

2.1.2.Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.2. Работодатель:

2.2.1.Информирует первичную профсоюзную организацию о действующих и вновь принимаемых региональных, муниципальных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.2.Направляет в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации проекты нормативных правовых актов, вносимых в Администрацию муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников, с обоснованиями по ним.

2.2.3.Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта нормативного правового акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.2.4.В случае если мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом нормативно правового акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель, в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения, распорядительным актом создает комиссию из равного количества представителей сторон работодателя и профсоюза. Комиссия вырабатывает окончательный вариант проекта нормативно правового акта.

2.2.5.В случае если профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не согласен с решением комиссии, то оставляет за собой право на дальнейшие действия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.6.Включает председателя первичной профсоюзной организации и представителей выборного органа профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

2.2.7.Считает неправомерным уклонение от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой

для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

### **2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Обращается в законодательный и исполнительный орган муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области, в Вяземскую городскую организацию профсоюза работников народного образования и науки, по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

2.3.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелом положении в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи, утвержденном Президиумом городской профсоюзной организации.

2.3.9. Осуществляет контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек, (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том



числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.10. Представляет и защищает интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представляет интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

2.3.11. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

2.3.12. Проводит бесплатные консультации для членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, оплате труда, охране труда, социальных гарантий и другим вопросам

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

2.5. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников. На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по ее улучшению.

2.6. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

2.7. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины списочного состава работников.

### **3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями.**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в ДОУ.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданной для ведения коллективных переговоров, для подготовки проекта коллективного договора и его заключения, внесения в него изменений, для разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля над ходом их выполнения.

3.1.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам

регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

3.1.6. Предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организации, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.8. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников отрасли.

3.2.2. Способствовать формированию в образовательной организации с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.3. Учитывать при оценки эффективности деятельности образовательной организации показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорных (наличие и реализация коллективного договора, расширение социальных гарантий, отсутствие фактов нарушения трудового законодательства и др.)

3.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодателю рекомендовано:

3.3.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

3.3.2. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

3.3.3. Не допускать практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, отчетов об их выполнении и т.п., так как соответствующие материалы (в случае их

составления) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

3.3.4. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

3.3.5. Принимать локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения (либо по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации:

3.4.1. проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

3.4.2 содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

3.4.3 внедрение в организации различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в воспитательной и общественной деятельности организации;

3.4.4обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

3.4.5 активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, физкультурно -оздоровительной и спортивной работы.

#### **4.Трудовые отношения.**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок, составляется в письменном виде в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.1.1.Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2.Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих

работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения ([приложение 3](#) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 329 от 12 апреля 2013 г.

4.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения по образовательным учреждениям МО «Вяземский район» Смоленской области, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.2. Работодатель в соответствии с [Программой](#), а также с учетом [Рекомендаций](#) по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных [Приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г.

№ 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, дополнительного соглашения, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4.3. Обязательными условиями оплаты труда работников являются:

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

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

4.3.3 виды и 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 организации показателей и критериев.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора

(в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения.

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

4.4.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.4.2. Условия трудового договора, которые снижают уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, коллективным договором и отраслевым соглашением, являются не действительными и не могут применяться.

4.4.3. При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости, как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

4.4.4. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.5. В сфере трудовых отношений работодатель обязан:

4.5.1 При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником (далее ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (далее ЕКТС) и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.5.2 Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.5.3 Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

4.5.4 По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4.5.5 При разработке должностной инструкции работника, внесении в нее изменений не допускать включение обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинение службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней

организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

4.5.6 Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

4.5.7 Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.8 Своевременно и в полном объеме перечислять за работником пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

4.5.9 При составлении штатного расписания образовательной организации работодатель обязан, определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

4.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.7. Работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца.

4.7.1. Работодатель обязан сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

4.7.2. Уведомление в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки.
- список сокращаемых должностей, перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.
- Массовым является увольнение 10 и более процентов от общего числа работников организации в течение 90 календарных дней.

4.7.3. В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

4.8. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст.179 ТК РФ, работников которые имеют:

- Работники, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений);
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с его педагогической деятельностью.
- Педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет.
- При сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

4.9. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

4.10. Объем нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационным списком

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10.1. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

4.10.2. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.11.1. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

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

4.11.2. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, а также при переводе на другую работу в ситуации, когда выполняемая работа требует более низкой квалификации. Оплата труда работника производится по выполняемой



работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.11.3.Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.11.4.Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

4.11.5.По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу.

4.11.6.Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведен, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

4.11.7.С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

4.12.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия

(несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- однократное применение работником грубых методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.
- повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава образовательного учреждения;
- работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции(ст. 312.8 ТК РФ);

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

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

4.15.Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

4.16.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. (ст.312.1.ТК РФ).

4.16.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности.

К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие

под угрозу жизнь и здоровье работников ( ст.312.9. ТК РФ ).

4.16.2.Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. ТК РФ.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.17.Выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка выплачивается работнику, в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

4.18.Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

4.19.В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.20. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

5.1. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности.
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

5.2.1. При утверждении положения об оплате труда работников образовательного учреждения и внесении в них изменений (дополнений) условия и порядок оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденным Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»

5.2.2. Оплата труда работников учреждения определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 2 г. Вязьмы Смоленской области, разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

5.2.3. Должностные оклады вспомогательного персонала работников учреждения не могут быть ниже окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

5.2.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются в организации в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию выборного органа профсоюзной организации.

5.2.5. Председатель первичной профсоюзной организации включается в

состав комиссии для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера.

5.2.6. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору «эффективный контракт») закрепляются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5.3. Стороны договорились, что при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. В случаях, когда размер заработной платы работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации (учреждении), или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня награждения.

5.5. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. Контроль над изменением размера заработной платы труда работников осуществляет работодатель.

5.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в

установленные дни (7 и 22 числа текущего месяца) путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника (пластиковую карту). Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации. Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

5.6.1. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работникам, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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.

5.8. ДОУ вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, на премирование, оказание материальной помощи работникам и другие выплаты, что предусматривается « Положением об условиях и порядке использования средств экономии по фонду оплаты труда образовательной организации» , принимаемым по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

5.9. Стороны договорились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
- в период отстранения работника от работы в случае, если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, и у работодателя отсутствует соответствующая работа.
- На период забастовки организованной Профсоюзом ввиду не выполнения или нарушения условий Соглашения (работникам, участвовавшим в забастовке).

5.10. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

5.11. Работодатель не позднее дня выдачи заработной платы извещает каждого работника в письменной форме путем выдачи ему расчетного листка:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику: оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.12. Работодатель своевременно знакомит работников с условиями оплаты труда, с табелем учета их рабочего времени; согласовывает с профсоюзом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения; информирует работников о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

5.13. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере (до 12%) по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем, с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в каждом отдельном случае, на основании коллективного и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.14. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

5.15. До проведения специальной оценки условий труда работодатель устанавливает соответствующим работникам учреждения гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае, если аттестация рабочих мест не проводилась, то указанные гарантии работников, занятых с вредными и опасными условиями труда устанавливаются по ранее действующим условиям.

5.16. Стороны договорились:

- Производить оплату за выполнение работы временно отсутствующего работника не ниже, чем по тарификации работника, производящего замену, в пределах фонда оплаты труда, независимо от срока замещения.
- Производить изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- Производить выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;
- Производить оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) не ниже 35% оклада (тарифной ставки).
- Производить доплату за работу с детьми-инвалидами в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер доплаты организация определяет в локальном нормативном акте.
- Производить оплату за сверхурочную работу исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;
- Производить оплату труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;
- Производить выплату ежемесячной доплаты к заработной плате в размере (с 5000 рублей до 6000 рублей) выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, с момента окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.
- Ежемесячная доплата к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступивших на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более 5 лет производится сверх МРОТ.
- Производить выплату ежемесячной доплаты к заработной плате в размере 20% от должностного оклада за работу с воспитанниками с ОВЗ совместно с другими воспитанниками в группах образовательной организации, инклюзивное образование.
- Производить педагогическим и руководящим работникам ДОУ разовую выплату из фонда стимулирующих выплат за награждение почетными грамотами и благодарностями: Почетная грамота ДОУ, Почетная грамота комитета образования «Вяземский район» Смоленской области, Почетная грамота Администрация муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области, Благодарственное письмо Департамента Смоленской области по образованию, науке и молодежной политике. Государственными грамотами и наградами за достижения, связанные с трудовой деятельностью в сфере образования «Благодарность Министерства просвещения РФ, «Золотой знак отличия Министерства



образования и науке РФ», Почетная грамота Министерства просвещения РФ, Нагрудный знак « Почетный работник воспитания и просвещения РФ, Медаль Л.С. Выготского, Почетное звание « ветеран сферы воспитания и образования».

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, также в частных образовательных организациях, у индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы).

#### 5.17. Стороны считают необходимым сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок в день прохождения педагогическим работником квалификационных испытаний;
- средний заработок за работниками в дни вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- за лицом, работающим в образовательной организации по основному трудовому договору и по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы.
- средний заработок за работниками, в случае отстранения их от работы, как не прошедших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции COVID-19.
- заработную плату, установленную при тарификации в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.
- заработную плату в период отстранения работника от работы, в случае если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, и у работодателя отсутствует соответствующая работа.
- В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого Соглашения между комитетом образования Администрации муниципального образования « Вяземский район» Смоленской области и Вяземской городской организацией Профессионального союза работников

народного образования и науки РФ производить работникам, участвовавшим в забастовке выплату заработной платы в полном объеме.

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

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

5.19. Тарификация педагогических работников производится один раз в год (на начало учебного года). В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

5.20. Работодатель обязан отслеживать стаж работы каждого сотрудника и своевременно производить увеличение размера выплат стимулирующего характера за выслугу лет.

5.21. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

5.22. Руководствуясь ч.3.ст.133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера месячной оплаты труда, устанавливаемый Федеральным законом (далее МРОТ), поэтому работодатель обязан производить доплату заработной платы работнику до МРОТ.

5.22.1. При этом оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности производится сверх установленного размера минимальной заработной платы.

5.22.2. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, работу во вредных или тяжелых условиях труда (по результатам СОУТ) составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ.

5.23. Переработка рабочего времени работниками образовательной организации вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.24. За работниками предусматривать выплату выходного пособия в размере

не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

5.25. Стороны считают необходимым:

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера применительно к разделу 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в муниципальном образовании «Вяземский район» Смоленской области;
- проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.
- совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.
- в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль над соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организации, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) работникам несет руководитель образовательной организации.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий.

6.2. Для всех работников ДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.3. В соответствии с ч.3.ст.333 ТК РФ и приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) для педагогов установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы:

- Музыкальному руководителю: 24 часа педагогической работы в неделю.
- Учителю-логопеду: 20 часов педагогической работы в неделю:
- Инструктору по физической культуре: 30 часов педагогической работы в неделю.
- Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья: 25 часов педагогической работы в неделю.
- Педагогу – психологу: 36 часов педагогической работы в неделю.
- Воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности: 36 часов педагогической работы в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.3. составляет 40 часов в неделю.

6.4. Рабочее время и время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

Время перерыва для отдыха, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Приказом руководителя по согласованию с профсоюзом.

6.5. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в ДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных 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».

6.6. Работникам ДОУ, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда определяемыми по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации в каждом отдельном случае с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

6.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются :

- 1,2,3,4,5,6,8 – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

6.8.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя ДООУ, в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

6.8.2. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8.3. Другой день отдыха предоставляется на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем, и оформляется приказом работодателя.

6.8.4. Дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в течение года, в котором имело место работа в выходной или праздничный день. В исключительных случаях по соглашению сторон данные дни отдыха могут быть перенесены на следующий год.

6.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.9.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и сложившихся семейных обстоятельств работников.

6.10. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям ДООУ осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

6.10.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам ДОУ, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимся в длительном лечении, не зависимо от их количества в дошкольной группе.

6.10.2. Педагогическим работникам, работающих в группах общеразвивающей направленности предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

6.10.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников ДОУ составляет 28 календарных дней.

6.11. 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, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

6.12. График отпусков составляется на каждый календарный год. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

6.12.1. При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ (ч.3 ст.122, ч.4 ст.123 ТК РФ).

6.12.2. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с письменного согласия работника или по инициативе работника согласно его письменному заявлению.

6.12.3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12.4. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

6.12.5. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.12.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом работника из него, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.12.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

6.14. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок, по соглашению между работником и работодателем с учетом пожелания работника, в случаях предусмотренных законодательством:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков, и в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

6.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

6.18.1. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работники отработали менее 10 месяцев. Если работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не

подлежат.

6.18.2. Работник, проработавший в образовательной организации более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

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

6.18.4. Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ.

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

6.18.6. Время работы женщины, на условиях неполного рабочего времени, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

6.19. Руководитель образовательного учреждения относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которому предоставляется дополнительный отпуск 7 календарных дней.

6.19.1. Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 7 календарных дней.

6.20. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

6.20.1. Кратковременный дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др.) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.20.2. Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, 263 ТК РФ), а так же в случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников:

- вступления в брак работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (родители, братья, сестры, бабушки, дедушки) – 3 календарных дня;

6.21. Работникам которые :

- имеют трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время



до достижения младших из детей возраста 14 лет.

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

- Одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

- При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

- Согласно п.11 статье 11 ФЗ №76-ФЗ от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих», женам военнослужащих предоставляется право на отпуск в любое время на протяжении всего года, если он будет совпадать с периодом отдыха ее мужа. Предварительного согласия руководства получать не требуется. Льгота предоставляется по желанию сотрудницы. Если женщина хочет провести с супругом весь отпуск, она может продлить свой период отдыха за счет административного отпуска, который оформляется на основании статьи 128 ТК РФ до 14 календарных дней. Дополнительное время оплачиваться не будет.

6.22.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации определяются в соответствии со ст. 112 ТК РФ. Если праздничный день приходится на выходной — он переносится на следующий за выходным рабочий день.

6.23.Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника, и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.24. Привлечение к сверхурочной работе: беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.25. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. Работнику в обязательном порядке необходимо представить справку из медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.26. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

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

6.28. Педагогические работники (в том числе совместители) организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

6.28.1. Стороны договорились, что:

- Работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
- В период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска.
- В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в

заявлении.

- По заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается.
- Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- До истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе;
- По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев.
- По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.29. Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством: в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

6.30. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.31. Графики сменности, работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В случае если по уважительным причинам, работодатель не довел до сведения работника изменение графика работы, сменности в установленный срок, то работник исполняет свои должностные обязанности в соответствии с ранее установленным графиком сменности, работы или фактическим режимом рабочего времени данного работника.

6.32. Администрация вправе привлекать работников к дежурствам по образовательной организации.

## **7. Условия и охрана труда.**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с воспитанниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, обобщать государственную отчетность по форме травматизм.

7.1.3. Предусматривать включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.1.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

7.1.5. Обеспечивать:

- Выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда.
- Работу комиссий : по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий.
- своевременное расследование несчастных случаев.
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

7.1.6. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.1.7. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.9. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ,

на основании деятельности комиссии по охране труда и принятого Положения по охране труда.

- Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций и по ее результатам информировать работников о возможных вредных или опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.
- Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ, а также внеочередного медицинского осмотра работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации в соответствии с законодательством.
- Проводить обучение по охране труда, в том числе инструктажей по охране труда 1 раз в 6 месяцев, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение стажировки на рабочих местах, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.
- Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

7.3. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

- 7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 7.7. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) (часть первая статьи 221), смывающихся и обезвреживающих средств (абзац 8 ч 3 ст 214) в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме. Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 7.8. Обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 7.9. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 7.10. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.
- 7.11. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.
- 7.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 7.13. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.
- 7.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля, за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие

нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).

7.16. 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 среднего заработка.

7.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

7.18. Оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

7.19.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».

7.19.2. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда.
- по проведению специальной оценки условий труда.
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров.
- по расследованию несчастных случаев на производстве.
- по приемке групп, производственных помещений, музыкального и спортивного залов, игровых площадок, и других объектов к началу учебного года.

7.20. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.21. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.22. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.23. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **7.24. Работники обязуются:**

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

7.24.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.24.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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, том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.24.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.24.7. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

7.24.8. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

## **8. Содействие занятости, повышение квалификации и закреплении профессиональных кадров.**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Координирует деятельность образовательной организации, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.



8.1.4. Определяет в пределах своих полномочий формы поощрения и общественного признания достижений в сфере образования работников образовательных организаций.

Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и в других случаях выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны :

8.3.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений.

8.3.2. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.3. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.3.4. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций

8.3.5. Разрабатывают и предусматривают меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников.

8.3.6. Стороны в целях достижения социального эффекта принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения.
- снижению текучести кадров в учреждении.
- недопущению проведения в течение учебного года штатно организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций.
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились, что :

8.4.1. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых

увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек.

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. Работодатель предупреждает работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией организации не менее чем за 3 месяца.

8.4.3. Работодатель предоставляет преимущественное право возвращения на работу в организацию работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых образовательных организациях (учреждениях).

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

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

8.7. Для обеспечения повышения квалификации работников организации образования не реже чем 1 раз в три года руководителям предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

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

8.8. С учетом мнения первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.9. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование

8.10. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников

на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя.

8.11. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств.

8.12. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.13. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

8.15. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.16. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.17. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения промежуточной аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

8.18. Работодатель при проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за

счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

8.19. Работодатель определяет меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников:

- осуществляющих инклюзивное образование
- предпенсионного возраста
- в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн - обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования.

8.20. Педагогические работники образовательной организации принимают участие в организации и проведении муниципальных конкурсов различной профессиональной направленности.

8.21. Работодатель содействует созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

8.23. Стороны коллективного договора обязуется:

- сохранять количество рабочих мест.
- проводить с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.
- предоставлять высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций.
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.
- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного

пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации Профсоюза в сроки, установленные законодательством

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.
- Не допускать увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.24.Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ работников:

- которые, наряду с основной работой, выполняющей у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.).
- предпенсионного возраста;
- одинокие матери, (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет.
- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

## **9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

9.1.В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно - курортным лечением, санаториями-профилакториями .

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

9.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с

сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ, с обязательным предоставлением справки медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.3. Стороны считают необходимым:

9.3.1. совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

9.3.2. оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Воспитатель года» и др.).

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

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев; работникам, возобновившим педагогическую деятельность в течении 1 года после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).
- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).
- одного года, если срок категории истек не более чем за год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно.
- на период с момента истечения срока действия квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.
- одного года, в случае истечения срока действия квалификационной категории в период чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.
- одного года с момента выхода на работу, в случае если срок действия

квалификационной категории истек в период нахождения работника на военной службе по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации.

- до возникновения права выхода на пенсию, если срок действия истек не более чем за год до возникновения права выхода на пенсию.

9.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения.
- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации.
- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей в случае совпадения профиля работы.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.6. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

9.8. При оценки параметров на присвоение квалификационной категории педагогических работников учитывать социально-значимую общественную (профсоюзную) работу и соответствующие награды за эту работу.

9.9. Работодатель ходатайствует перед председателем комиссии по комплектованию детьми муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу

дошкольного образования, расположенных на территории муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в учреждении вне очереди.

9.10. Работодатель не расторгает трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

## **10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюза ДООУ определяются ТК РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами федерального и регионального значения, законодательством Смоленской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет городской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1%, одновременно с выдачей заработной платы, не допуская задержки их перечисления.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- Не препятствовать функционированию первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 2 г. Вязьмы Смоленской области.
- Соблюдать права и гарантии профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором ( глава 58 ТК РФ).
- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 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.
- Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- Предоставлять выборному органу профсоюзной организации по его



запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

10.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной работы (деятельности), в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

10.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций, учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом,

Члены Профсоюза, участвующие в мероприятиях, организованных Профсоюзом (форумы, слеты педагогов, и т.д. .) освобождаются с сохранением места работы и среднего заработка.

10.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности организации (учреждения), принимается во внимание при поощрении работников.

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

## **11. Предоставление работникам дней отдыха в связи с прохождением вакцинации против коронавирусной инфекции SARS-CoV-2.**

11.1. Предоставлять работнику два дня отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

11.2. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, что указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

11.3. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по одному дню после каждой вакцинации, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг, как день, в который проходила вакцинация.

11.4. Дополнительные дни отдыха, предоставляются работникам на основании их письменного заявления, при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг работника или справкой.

11.5. Применить к работникам меры дисциплинарного воздействия за отказ от вакцинации (в частности, увольнение) работодатель не может.

При этом сотрудника, отказавшегося от вакцинации, работодатель обязан отстранить от работы, но при соблюдении двух условий: если вакцинация работников является обязательной в силу, например, регионального постановления о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям и если сотрудник отказался от прививки, не имея медицинских противопоказаний.

## **12. Контроль над выполнением коллективного договора.**

12.1. Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель размещает в течение семи рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

12.3. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

12.4. При реорганизации учреждения в форме (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

12.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течении десяти дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.8. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами коллективного договора.

12.9. Все разногласия и конфликты, возникающие в период действия коллективного договора, рассматриваются в соответствии с законодательством РФ.

12.10. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения-забастовки.

12.11. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.12. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

12.14. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ д/с № 2 г. Вязьмы

Смоленской области

Е.С.Семенова

«25» декабря 2023 года

М.П.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ д/с № 2 г. Вязьмы

Смоленской области

Т.С.Кронина.

«25» декабря 2023 года

Пропито и пронумеровано  
Лист

Заведующий МБДОУ д/с №2  
Г. Вязьмы Смоленской области  
Е.С. Семенова



Зарегистрировано 15.12.2013г.  
Регистрационный №40  
Начальник ОСЗН  
в Вязьмском районе



И.А. Новикова