

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ

«Детский сад № 27 «Золотая рыбка»

Чернишова Е.А. Чернова

16 июня 2025 г.



ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад № 27 «Золотая рыбка»

Протокол № 4 от 16 июня 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 27

«Золотая рыбка»

И.А. Ушакова

16 июня 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 – 2028 годы

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей
№ 27 «Золотая рыбка» города Обнинска**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер _____ от _____ 20

Руководитель органа по труду

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № 02-63/04-2025
Дата регистрации 24.06.2025
Пускутенилова Т.Г.
(Ф.И.О. уполномоченного лица)

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	4
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	14
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	16
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	19
VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	23
VIII. ПРОФФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	24
IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	26
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	30
XI. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ИЛИ ПО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	31
XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	34

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 27 «Золотая рыбка» города Обнинска (далее Учреждение) в лице заведующего Ушаковой И.А. действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Черновой Е.А., с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор на 2025-2028 г.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности коллектива, направлен на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового права, настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения.

1.4. Предметом настоящего договора является совместное регулирование (определение и контролирование) обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться и дополняться. Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с утверждением их на Общем собрании работников Учреждения и оформляются в виде дополнительного соглашения.

1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия настоящего коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и на работников, поступивших на работу после его заключения согласно статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. При изменении действующего законодательства условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законодательства,

считаются недействительными и должны быть изменены в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор в лице их представителей, отчитываются о выполнении положений настоящего коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения не реже 1 раза в год.

1.11. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующих редакциях), Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными правовыми актами, соглашениями (договорами)

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя согласно статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, лицензией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности и другими локальными актами Учреждения).

2.8. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

2.9. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.

2.10. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об

изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

2.14. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.15. Формирование сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации в электронном виде, а бумажные трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.16 В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.17 Переоформление трудового договора (эффективного контракта), заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.18. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.19. В трудовой договор могут быть внесены изменения: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При изменении работодателем условий договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.20. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации) и уведомить выборный орган 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 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.21. Массовым для организации является увольнение 20-ти и более работников в течение 30 календарных дней.

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 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 стаж менее одного года.

2.23. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

2.24. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета Учреждения (ст. 82 и ст. 373 ТК РФ).

2.25. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам» (часть 3.1 Федерального закона от 24.07.2023 N 385-ФЗ)

2.26. Совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по

образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования (часть 3 Федерального закона от 08.06.2020 N 165-ФЗ)

2.27. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем (часть 4 Федерального закона от 08.06.2020 N 165-ФЗ)

Лица, поступающие на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и другие) обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.28. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образованиях не допускаются иностранные агенты в силу ч. 4.1 ст. Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации. Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях согласно ч. 9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием».

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ, *Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»*):

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для старшего воспитателя - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для педагога–психолога - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, за ставку заработной платы;

- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, за ставку заработной платы;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени для прочих работников составляет 40 часов в неделю (кроме совместителей) при 5-ти дневной рабочей неделе.

3.3. Для категорий работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (в.т.ч. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов в неделю).

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. В соответствии со ст. 93 ТК РФ Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

3.6. Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего Учреждения. Режим работы заведующего Учреждения определяется условиями трудового договора, заключённого с ним главой Администрации города Обнинска Калужской области.

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

3.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьёй 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя учреждения и с согласия профсоюзного комитета. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. А также беременные женщины не допускаются в служебные командировки, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено

им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.11. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

3.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Доплата за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.13. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенными статьями 312.1.-312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13.1. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.13.2. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.14. Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (но не более двух часов), который в рабочее время не включается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им предоставляется возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками.

3.15. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 года №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Трудового кодекса Российской Федерации

- заведующему, педагогическим работникам - продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду 56 календарных дней;
- педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", работающими с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней.

3.16. Предоставление ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков может осуществляться с согласия работника и профкома. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.17. В соответствии с частью 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, отпуск должен оплачиваться не позднее, чем за три дня до его начала.

3.18. График отпусков является локальным, нормативным актом, и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.19. По соглашению между работником и руководителем Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого

отпуска должна быть не менее 14 календарных дней согласно статье 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией согласно статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно статье 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. Продление, перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска возможно с согласия работника в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.23. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

3.24 В случае предоставления путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

3.25 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника согласно статье 125 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

3.26. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (согласно статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня

производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (согласно статье 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.28. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшее и средние специальные учебные заведения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.29. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью от 3 (трёх) календарных дней, согласно статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Заведующему Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 10 (десять) календарных дней на основании постановления Администрации города Обнинска от 18.01.2013 года № 36-п.

3.30. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях: повару – 7 календарных дней (на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, специальной оценки рабочих мест по условиям труда)

3.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работникам предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работникам при поступлении в учебное заведение и обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии со статьями 173-174 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, по случаю свадьбы близкого родственника (детей), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, направляющимся на санаторно-курортное или амбулаторное - на необходимое количество дней;
- для прохода детей в Армию – до 3 дней;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

– другие случаи, если это не противоречит производственной необходимости.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в детском саду системой оплаты труда .

4.2. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 27 «Золотая рыбка» регулируется трудовым законодательством, исчисляется в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций на основании Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ (в действующей редакции)

4.3 Оплата труда производится на основании Положения о системе оплаты труда заместителей руководителя, работников в муниципальном образовательном учреждении общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей «Детский сад № 27 «Золотая рыбка » города Обнинска. Положение о системе оплаты труда работников Учреждения согласовывается выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя.

4.4 Оплата труда работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, заключенными с работниками.

Оплата труда работников осуществляется согласно базовому окладу работника, с учетом размера и условий применения повышающих коэффициентов к базовым окладам. Размеры базовых окладов работников Учреждения индексируются законом Калужской области.

4.5. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования. и устанавливаются в пределах утвержденного штатного расписания и выделенных бюджетных назначений на текущий финансовый год.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты.

4.6 Условия применения и размеры стимулирующих выплат определены Положением «О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 27 «Золотая рыбка» города Обнинска.

4.7 Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, определены в Положении о системе оплаты труда заместителей руководителя, работников в муниципальном образовательном учреждении общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей детский сад № 27 «Золотая рыбка» города Обнинска.

4.8 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Работникам МБДОУ предоставляются гарантии и компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, исчисляется в процентном соотношении от должностного оклада.

4.10. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями не устанавливаются.

4.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.13. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. По заявлению работника с согласия руководителя Учреждения в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации возможна выплата заработной платы наличными.

4.14. Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые функции (нормы труда), не может быть ниже

установленного размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области на соответствующий год между территориальным Союзом организации профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Калужской области». Индексация заработной платы проводится в соответствии с законодательством и выделенным финансированием на эти цели.

4.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.16. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

4.17. В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

— при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

— при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

5.2.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.7. Содействовать участию педагогов, нуждающихся в поднаёме жилья, в заявочной кампании в соответствии с Положением о порядке выплаты денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений, утвержденное решением Обнинского городского Собрания от 27.09.2016 № 04-18.

5.2.9. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.2.9 Предоставлять прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний

5.2.10 Предоставлять гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов: в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

5.2.11 Предоставлять компенсация по возмещению вреда, причиненного здоровью работников вследствие увечья, профзаболевания, связанного с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрено в ст. 184 ТК РФ. Виды, объемы и условия предоставления компенсаций в указанных случаях предусмотрены Федеральным законом.

5.2.12 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профобразования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотрены ст. 173 ТК РФ.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов.

5.4 Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, порядком распределения стимулирующих выплат
- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе общего образования;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

5.5 В соответствии с квотой для приёма на работу инвалидов, работодатель обязан принять на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда. При приёме на работу инвалида, его рабочее место должно быть организовано согласно его индивидуальной программе реабилитации (далее ИПР). Для выполнения данных условий при устройстве на работу инвалиду необходимо предоставить ИПР и справку медико-социальной экспертизы (далее МСЭ) подтверждающую его инвалидность,

5.5.1. Федеральным законом от 24.11.95 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» и статьями 92, 94,96, 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации инвалиду предоставляются следующие льготы:

- для инвалидов I и II группы длительность рабочей недели должна быть не выше 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего дня для инвалида устанавливается исходя из медицинского заключения;

- предоставляется оплачиваемый отпуск — ежегодно не менее 30 календарных дней, а также не оплачиваемый отпуск по письменному заявлению инвалида длительностью до 60 календарных дней в году;
- привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время и в выходные дни осуществляется только с согласия инвалида и то, если данный вид работ ему не противопоказан. Также в данном случае работодатель обязан ознакомить инвалида в письменной форме о том, что он имеет право отказаться от данных видов работ.

5.5.2. Работодатель не имеет право отказать инвалиду в приёме его на работу. Единственным исключением является указание в справке МСЭ о том, что инвалид нетрудоспособен либо данный вид работ ему противопоказан.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Калужской области:

— организует выполнение стандартов безопасности труда в дошкольных образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников дошкольных образовательных учреждений;

— заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных исков, утверждённого приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29.10.2021 № 771 н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

— в соответствии со ст.225 ТК РФ выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда, приобретения работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

— обеспечивает прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии с ч.4 ст. 220 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

–проводит своевременное расследование несчастных случаев и принимает меры к их предупреждению (ст. 227-231 ТК РФ). Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях;

–обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществляется за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

–организует проведение специальной оценки условий труда (далее СОУТ), оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 214 ТК РФ и знакомит работников с результатами СОУТ;

– возлагает обязанности на штатного работника учреждения по охране труда и назначает ответственного по пожарной безопасности;

– создаёт в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома и организует работу комиссии в соответствии с положением о комиссии по охране труда;

– в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляет в соответствии с Федеральным законом;

– при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности;

– в случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя;

– отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ);

– обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий по охране труда на рабочих местах в рамках организации административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;
- обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 219 ТК РФ).
- ежегодно организует проверку знаний работников учреждения по охране труда ;
- обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных)лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств;
- оказывает содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда профсоюзной организации. В случае выявления нарушений в указанной области принимает меры к их устранению.

6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;
- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета по охране труда в учреждении;

- направляет своего представителя в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников, состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) от профсоюзного комитета лиц по охране труда, организует их обучение и работу, оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложений к коллективному договору;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день и т.д.;
- направляет своих представителей для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно—курортном лечении;
- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году, зиме и т.д.;
- осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- сотрудничает с администрацией учреждения в рамках социального партнерства;
- регулярно обсуждает на заседаниях работу по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

6.4. Стороны Совместно:

- организуют обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ.
- для работников, принимаемых на работы с вредными и опасными условиями труда, помимо обучения обеспечивают стажировку на рабочих местах;
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований охраны труда, а также правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. ПРОФФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1 Аттестацию педагогических работников Учреждения осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Калужской области.

8.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.1.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

8.1.3. Необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Оказывать помощь работникам в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (в разрезе специальности).

8.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3. Осуществлять проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядком) и по её результатам устанавливать работникам соответствующий, полученным квалификационным категориям, размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.4. В соответствии с Порядком :

8.4.1. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию и на основании заявления, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленного в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)"(далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

8.4.2. Проведение Аттестации педагогических работников осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

8.4.3. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

8.5. Аттестация педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности , проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией учреждения, самостоятельно формируемой учреждением.

8.5.1. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

8.5.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с локальным нормативный актом (Положением) и в соответствии с распорядительным актом (приказом) работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

8.5.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "4)" и "6)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "5)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

8.5.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК).

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК, ст. 11 Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.3.7. 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 и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК).

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК):

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

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

11.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

11.3. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до

начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

11.7. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

11.8. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребенка до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи

38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право на оставление на работе.

11.9. Работодатель обеспечивает дополнительные меры поддержки:

11.9.1. для работников призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- оказание материальной помощи в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.9.2. для демобилизованных работников по месту работы:

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

- оказание материальной помощи в случае ранения (для компенсации лечения, протезов, психолога и т.д.);

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских) продолжительностью 5 календарных дней;

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

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.»

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1 Стороны договорились:

12.1.1. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

12.1.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

12.1.7. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

12.1.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №27
«Золотая рыбка»

_____ И.А. Ушакова

16 июня 2025 г.

М.П.

Представитель работников:

председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 27
«Золотая рыбка»

_____ Е.А. Чернова

16 июня 2025 г.