

Ивановская область Ивановский муниципальный округ

От работодателя:

Заведующий МБДОУ Новоталицкий
детский сад «Солнышко»
Шакирзанова Марина Анатольевна

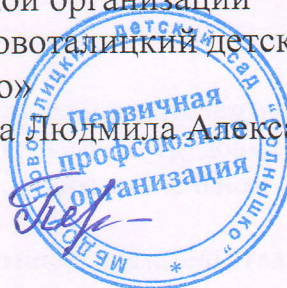
МП



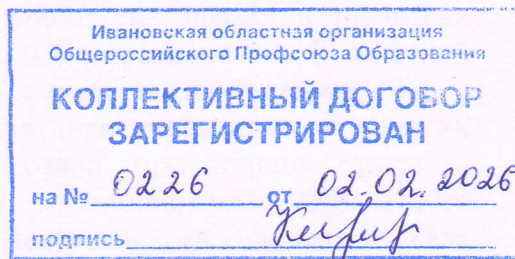
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Новоталицкий детский сад
«Солнышко»
Перфильева Людмила Александровна

МП

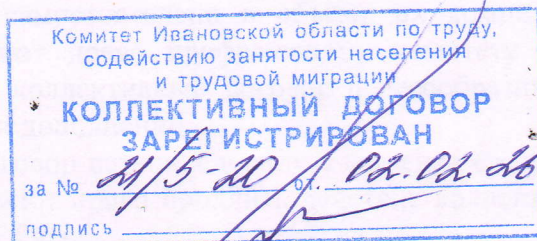


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко».
на 2026- 2029 год(ы)



Коллективный договор утвержден на общем собрании
работников МБДОУ Новоталицкий
детский сад «Солнышко»
«27» января 2026 года

Подписан: «27» января 2026 года



Юридический адрес учреждения: Ивановская область, Ивановский район,
с. Ново-Талицы, ул. Радужная, 4, тел. (4932) 31-56-91
Адрес электронной почты: sol.ivrn@ivreg.ru

Раздел 1.

Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Новоталицкий детский сад «Солнышко».
- 1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам оплаты труда, его охраны, условия труда, льгот и гарантий, предоставляемых работодателем. При благоприятном финансово – экономическом положении работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности; законом от 29.12.2012 № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», районным Соглашениями, полномочных представителей сторон.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоталицкого детского сада «Солнышко».
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников детского сада, в т. ч. на временных и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 30 календарных дней после его подписания.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с законом. Контроль за выполнением договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объёме их компетенции. Работники детского сада предоставляют право профсоюзному комитету договориться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.
- 1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (Ч.2 ст.43 ТК РФ).
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При ликвидации (реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без

созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через профком:

- Учёт мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 27 января 2026 года и действует по 27 января 2029 года включительно.

Раздел 2.

Производственная деятельность и общие взаимные обязательства.

2.1. Обязательства работодателя.

2.1.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников детского сада, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом, социально-экономических отношениях.

2.1.2. Работодатель обязуется учитывать мнение работников при рассмотрении вопросов, определяющих их интересы, до того, как принять окончательное решение.

2.1.3. С каждым поступающим на работу администрация заключает письменный трудовой договор с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании трудового договора издаётся приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.1.4. До подписания трудового договора администрация знакомит принимаемого с Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации, действующей в данном учреждении, Правилами противопожарной безопасности, Правилами по технике безопасности и другими локальными нормативными актами под роспись.

2.1.5. Администрация обеспечивает достоверный табель учёта рабочего времени всех категорий, работающих в детском саду, исключая оплату неотработанного времени.

2.1.6. С учётом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств, проводит упорядочение штатного расписания.

2.1.7. Чтобы избежать сокращения штата работников, не принимает в детский сад воспитателей, если предполагается сокращение контингента воспитанников.

2.1.8. В случае увольнения работников данного дошкольного учреждения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, (в соответствии с п.5 ст.83 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка (на основании ч.7,8 ст.178 ТК РФ).

2.1.9. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения работодатель обязан уведомлять об этом работника письменно, не позднее, чем за 2 месяца до момента увольнения.

2.1.10. При сокращении работников и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней специальности работодатель не менее, чем за 3 месяца уведомляет профком о предполагаемом сокращении работников, являющихся членами профсоюза и мерах по их

защите (в соответствии со ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Не позднее чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

2.1.11. При увольнении работников по сокращению штатов, учитывать преимущественное право каждого работника. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют также: лица предпенсионного возраста (не менее чем за два года до момента выхода на пенсию по возрасту), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте 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 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в действующей редакции) либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.1.12. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе с:

- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10. или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации;

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1.5-8, 10, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

- работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым-одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

2.1.13. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.1.14. Высвободившимся работникам выплачивать выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ.

2.1.15. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего дня не влечёт каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

2.1.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре 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, которые установлены федеральными законами (в соответствии с ч.1 ст.262 ТК РФ), за счет средств социального страхования.

2.1.17. Администрация исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

2.1.18. Администрация обязана информировать коллектив обо всех финансовых поступлениях и расходах на общих собраниях работников.

2.1.19. Ежегодно выходить с ходатайством о награждении работников, с обязательным обсуждением кандидатур на педсоветах.

2.1.20. Работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров.

2.1.21. Предоставлять стороне работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль над его выполнением.

2.1.22. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.23. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.24. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарём и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.25. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. 25 числа выплачивается первая часть заработной платы Работника в размере, рассчитанном исходя из отработанного времени за период с 1 по 15 число текущего месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет с Работником, установленные настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст. 136 и 189 ТК РФ).

2.1.26. Рассматривать заявления профкома о выявленных нарушениях законов или иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.1.27. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.28. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.29. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором.

2.1.30. Ознакомить работника с его правом согласно ст.52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ №273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников (председатель ППО – Перфильева Людмила Александровна).

2.2. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

- 2.2.1. Быть гарантом безопасных условий труда работников учреждения и предоставления им льгот, предусмотренных настоящим КД.
- 2.2.2. Обеспечить соблюдения законности условий найма, увольнения и передвижения работников.
- 2.2.3. Осуществлять контроль над правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.
- 2.2.4. Принимать меры по всем фактам нарушения порядка оплаты труда.
- 2.2.5. Принимать участие в разработке положения о премировании работников, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль над порядком образования и использования средств на поощрение.
- 2.2.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.
- 2.2.7. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных споров с администрацией.
- 2.2.8. Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и других работников учреждения, уполномочивших профсоюз.
- 2.2.9. Один раз в полугодие заслушивать отчёты администрации о выполнении своих обязательств в коллективном договоре.
- 2.2.10. Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в учреждении образования, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденных графиков рабочего времени и отпусков.
- 2.2.11. Оказывать помощь в оздоровлении педагогических работников, обслуживающего персонала в санаториях Ивановской области и за её пределами.
- 2.2.12. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек и трудовых договоров работников, за своевременным внесением в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации, а также заключением дополнительных соглашений к трудовым договорам.
- 2.2.13. Представлять интересы работников при заключении и изменении коллективного договора.
- 2.2.14. Ознакомить всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организацией, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для члена профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

2.3. Обязанности работников.

- 2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.
- 2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, рационально использовать электроэнергию, воду, тепло, моющие средства, методические пособия и литературу.
- 2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 2.3.8. Своевременно ставить в известность работодателя и профком о получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту.

Оплата труда.

Работодатель МБДОУ гарантирует работникам:

- 3.1. Оплату труда работников МБДОУ осуществлять в соответствии с Постановлением администрации Ивановского муниципального района от 26.01.2018г. № 89 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ивановского муниципального района» (в действующей редакции).
- 3.2. Оплата труда работников МБДОУ рассчитывается из: оклада, образованного путём умножения минимальных окладов по профессионально – квалификационным группам на повышающий коэффициент по квалификации; выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.3. Условия труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и перечень оснований для начисления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению (Приложение № 5 к коллективному договору).
- 3.6. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МБДОУ Новоталицкий д\с «Солнышко» (приложением № 4 к коллективному договору).
- 3.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (управляющий совет) с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя учреждения два раза в год: в январе и сентябре. (Приложение № 6 к коллективному договору «Положение об Управляющем совете»). Порядок рассмотрения комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, вопросов о стимулировании работника устанавливается соответствующим положением (приложение № 7).
- 3.8. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников (воспитатели, административно-хозяйственный персонал) определяется органом самоуправления детского сада по представлению заведующего и по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.9. Размеры и перечень доплат, надбавок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Учреждением в пределах средств фонда на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета на основании Положения «О системе оплаты труда работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 3 к коллективному договору).
- 3.10. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.
- 3.11. Доплаты компенсирующего характера за условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством и на основании Положения «О системе оплаты труда для работников МБДОУ Новоталицкого детского сада «Солнышко» (Приложение № 3 к коллективному договору).
- 3.12. Выплачивать заработную плату в соответствии с ТК РФ два раза в месяц: первую часть заработной платы 25 числа текущего месяца, вторую часть заработной платы 10 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).
- 3.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.14. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных

удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком.

3.15. Оплату труда лиц, работающих по совместительству производить пропорционально отработанному времени (ст. 151 ТК РФ)

3.16. При замещении временно отсутствующих воспитателей производить почасовую оплату труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производить тарификацию с начала замещения (на период замещения заболевших воспитателей) и производить перерасчёт заработной платы.

3.17. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

3.18. При замещении воспитателей или других работников дошкольного учреждения производить доплату за расширение зоны обслуживания в пределах дневной ставки отсутствующего работника дошкольного учреждения.

3.19. При необходимости администрация может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получающим доплату за совмещение профессий или расширение зоны обслуживания.

3.20. В случае невыполнения работником функциональных обязанностей, возложенных на него договором, администрация вправе снять указанную доплату, предупредив об этом работника письменно за два месяца.

3.21. Предусматривать средства для обеспечения планового (не реже 1 раза в 3 года) повышения квалификации педагогических работников.

3.22. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также других социально-трудовых вопросов и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.23. Дежурство работников в праздничные и выходные дни вводится работодателем с их письменного согласия и по согласованию с профкомом.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и составляет:

-не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной 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.

3.24. Отпускные выплачиваются не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Исчисление средней заработной платы работникам для оплаты отпусков производится за последний год, предшествующий отпуску, если это не ухудшает положение работников (ст. 139 ТК РФ).

3.25. Стороны согласились утвердить перечень должностей, которые дают право на доплату за условия труда (Приложение № 9), перечень должностей, которые дают право на льготное пенсионное обеспечение (Приложение № 10).

3.26. В случае экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением «О премиальных выплатах для работников МБДОУ Новоталицкого детского сада «Солнышко» (Приложение №11). Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применяются.

3.27. Все выплаты работникам детского сада из фонда материального поощрения осуществлять в соответствии с Положением «О поощрении для работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 12) по согласованию с профсоюзным комитетом. Приказы о поощрениях вывешивать на доску объявлений.

3.28. Администрация гарантирует сохранение заработной платы работников, участвующих в забастовках, вызванных невыполнением администрацией настоящего коллективного договора, трудового договора, отраслевых и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти.

3.29. Установить размер доплаты следующим категориям сотрудников:

- в размере 12% за вредные условия труда ежемесячно:

- а) машинист по стирке и ремонту белья;
- б) повар;
- в) помощник воспитателя;
- г) подсобный рабочий;

- за работу в ночное время (сторож) в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра. В праздничные дни оплата сторожам производится в двойном размере.

- в размере 25% за работу в сельской местности

3.30. Для работников учреждения устанавливается следующая норма рабочего времени:

- для воспитателей - 7 час 12 мин при 36-ти часовой рабочей неделе;
- для музыкального руководителя - 4 часа 48 мин при 24-х часовой рабочей неделе;
- для учителя- логопеда - 4 часа при 20-часовой рабочей неделе;
- для обслуживающего персонала - 8 часов при 40-часовой рабочей неделе.

Накануне праздников рабочая смена сокращается на 1 час.

Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.31. Норма рабочего времени, его продолжительность может быть и иной (неполный рабочий день и т. п.). Об этом стороны договариваются при заключении трудового договора.

3.32. Администрация обязуется обеспечить нормальные условия работы, систематически проводить специальную оценку условий труда.

3.33. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.34. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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

3.36. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) или иных формах, не противоречащих законодательству, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный им счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором.

3.37. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, его сложности и максимальным размером не ограничивается.

Раздел 4.

4.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями труда обязуется обеспечивать:

- 4.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, и материалов.
- 4.1.2. Обеспечить право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение №8 коллективному договору).
- 4.1.3. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.1.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 4.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 4.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 4.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.
- 4.1.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 4.1.9. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.1.10. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2, № 3, № 4 к Соглашению по ОТ.
- 4.1.11. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 4.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 4.1.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 4.1.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.
- 4.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим

федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

4.1.16. 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. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказание пострадавшим первой помощи. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить 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 работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 220 ТК РФ)

4.1.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.20. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.1998г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Использование возможности возврата части (до 20 %) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, аттестацию рабочих мест, приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

4.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.1.22. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.23. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.24. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

4.1.25. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

4.1.26. Стороны согласились утвердить перечень должностей, которым дано право:

- на доплату за условия труда:

- помощник воспитателя,

- повар,

- подсобный работник,

- машинист по стирке и ремонту белья,

- сторож,

- воспитатель.

- на дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней:

- повар.

4.1.27. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утверждённым приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», предусматриваются доплаты в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда - 12 % ставки (оклада);

4.1.28. Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причинённый здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

4.1.29. Кроме возмещения вреда, причинённого здоровью работника, предусмотренного законодательством, выплачивать единовременное пособие:

- в случае частичной утраты работником трудоспособности в размере 3-х кратной годовой зарплаты, начисленной от процента утраты трудоспособности;

- в случае смерти работника в размере 10-ти кратной зарплаты выплачивается жене (мужу) или детям;

- часть расходов, понесенных работодателем по возмещению вреда причинённого здоровью работника, должна быть взыскана с виновного лица в размере среднего месячного заработка.

4.1.30. Работник детского сада, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за проступок, совершенный в учреждении.

4.1.31. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

4.1.32. Предоставление уполномоченному по охране труда профсоюзу для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка в соответствии с постановлением Президиума Исполкома Общероссийского Профсоюза образования от 28.11.2022г. № 14-16 «О внесении изменений в Положение о технической инспекции труда и в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза».

4.1.33. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже, чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом (ст. 27 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учёта в порядке, установленном ст.27 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федерального закона от 24.07. 2023 № 381-ФЗ)

4.2.Работодатель обязуется обеспечивать условия, позволяющие сочетать труд с материнством и охрану труда женщин:

- 4.2.1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 3 лет, детей - инвалидов до 18 лет.
- 4.2.2. Предоставлять женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию и в установленном законом размере.
- 4.2.3. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность), отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж;
- 4.2.4. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.2.5. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.01.2022г. № 63.
- 4.2.6. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
- 4.2.7. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительно оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения им 18 лет;
- 4.2.8. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), имеющему ребенка до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником.

4.3. Работодатель обязуется обеспечивать условия и охрану труда молодежи:

- 4.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.
- 4.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.
- 4.3.3. Лиц в возрасте до 21 года принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), и в дальнейшем, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).
- 4.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 4.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим работы.
- 4.3.6. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 4.3.7. Запрещать работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.
- 4.3.8. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и по соглашению с комиссией по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).
- 4.3.9. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и не менее МРОТ (ст. 130 ТК РФ).
- 4.3.10. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до:
- 16 часов в неделю - в возрасте до 16 лет;
 - 4 часа в день - в возрасте от 16 до 18 лет.

4.4. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- 4.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.4.2. Соблюдать требования охраны труда.
- 4.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

4.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

4.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

4.5.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

4.5.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

4.5.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

4.5.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

4.5.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5.8. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве (работе).

4.5.9. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с постановлением Президиума Исполкома Общероссийского Профсоюза и от 28.11.2022г. № 14-16 «О внесении изменений в Положение о технической инспекции труда и в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза».

4.6. Охрана здоровья работников, медицинское обслуживание.

4.6.1. Обеспечение приоритета сохранения здоровья работников на каждом рабочем месте.

4.6.2. Приобретение средств индивидуальной и коллективной защиты моющих и дез. средств за счёт работодателя.

4.6.3. Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров за счёт работодателя (ст. 212 ТК РФ).

4.6.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

4.6.5. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников возлагается на работодателя:

- бесперебойная работа туалетных комнат;
 - оборудование мест приема пищи для работников;
 - оборудование места хранения личных вещей, одежды, обуви;
 - оказание медицинской помощи;
- Оборудование аптек на рабочих местах работников;

- обеспечение питьевой кипяченой водой;
- обеспечение чистоты, режима проветривания на рабочих местах;
- работодатель организует в учреждении питание сотрудников;
- работники получают в специальной посуде питание и питаются отдельно от детей после того, как закончен обед у детей;
- питание выдается на пищеблоке с 12.30 часов до 13.00 часов;
- в групповых помещениях для сотрудников выделяется специальная посуда, которая хранится отдельно;
- за полученное в учреждении питание сотрудники вносят плату в бухгалтерию по отдельной ведомости после обчета использованных продуктов питания.

4.6.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 №261-ФЗ)

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 №261-ФЗ)

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.6.7. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

4.6.8. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные пунктом 4.6.7 предоставляются работникам на основании и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

4.6.9. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, 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.

Раздел 5.

Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), графиком сменности (Приложение №2), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.

5.4. Для руководящих работников, педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (в соответствии со ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы с учётом нормы рабочего времени, согласованного с профкомом.

Для воспитателей устанавливается график сменности, определённый Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора:

1 смена – 7 час. 00 мин. – 14 час. 12 мин.

2 смена – 11 час. 48 мин. – 19 час. 00 мин.

Для воспитателей обеденный перерыв входит в их рабочее время.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), согласованного с профкомом.

5.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.8. Для отдельных категорий работников (пом. воспитателя ночной группы, сторож), принятым для работы в ночное время устанавливается ночное время с 22 часов до 6 часов утра, доплата – 35% за каждый час работы в ночное время. Продолжительность смены, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности, который составляется ежеквартально и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц.

5.9. Нагрузка воспитателя устанавливается в объеме ставки. Но, при производственной необходимости с согласия воспитателя, на учебный год, она может превышать или быть меньше установленного объема.

5.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.11. Ненормированный рабочий день в учреждении устанавливается для заведующего МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко»

5.12. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю; суббота и воскресенье - выходные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.13. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

5.14.Администрация обязана предупредить педагогического работника за один день до посещения его занятий, с целью внеплановой проверки.

5.15.Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- Обслуживающему персоналу продолжительностью — 28 календарных дней;
- Администрации, педагогическому персоналу продолжительностью - 42 календарных дня в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- Учителю-логопеду – 56 календарных дней.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (согласно ст. 123 ТК РФ).

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ч.1 ст.125ТК РФ).

Изменение сроков предоставления отпусков осуществляется также по согласованию с профсоюзным органом (в случае курсовой переподготовки и т.д.). Вне графика предоставляется отпуск работникам детского сада при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном детском саду.

5.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, но если предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ДОУ допускается, с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.18. График отпусков объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.

5.19.Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В десятилетний стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск может быть засчитан период работы в другой школе, детском саду, если работник был принят на работу в порядке перевода. В детском саду разрабатывается порядок предоставления длительного неоплачиваемого отпуска. (Приложение № 13)

5.20. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов руководителям и работникам образовательного учреждения с учётом производственных и финансовых возможностей учреждения администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений за счёт средств экономии фонда заработной платы:

- бракосочетание самого работника -3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников - 1 календарный день;
- работникам в случаях рождения ребенка- 1 календарный день;
- смерть близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры) – 3 календарных дня, с выездом за пределы области - 5 календарных дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной школы- 1календарный день

- консультации в областных лечебных учреждениях - 1 календарный день;
- председателю первичной организации Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 4 календарных дня к отпуску;
- внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня;
- заведующему МБДОУ Новоталицкий д/с «Солнышко» за ненормированный рабочий день - 5 календарных дней к отпуску;
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года - 2 календарных дня в год;
- работникам учреждения, прошедшим полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, (в соответствии с п.8.3 Указом Губернатора Ивановской области от 22.10.2021 № 142) - 2 календарных дня в течение учебного года.

Отпуска, указанные в подпунктах 7-13 по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью или по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

(Соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановского муниципального района, между Управлением образования администрации Ивановского муниципального района и Ивановской районной организацией Ивановской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

5.21. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье, при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – до 35 календарных дней в году

- участникам ВОВ- до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам-до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- работникам, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) - до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.
- На переезд – 2 календарных дня.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

5.23. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная трудовая неделя, оплата труда производится пропорционально отработанному времени и для работника сохраняется продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисление трудового стажа (кроме стажа для досрочного назначения пенсии).

5.24. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе: на 1 час для всех работников, на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, с согласия сотрудника предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.25. На основании ст.113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии, или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет допускается только при условии, если такая работа не запрещена им по

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и составляет:

-не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

5.26. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время - с 22 ч. до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей обработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста; родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (Ст. 96 ТК РФ).

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

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их, может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 № 417-ФЗ)
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 №273-ФЗ)

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (на основании ст.99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 №372-ФЗ).

Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1.1. Ведёт учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 6.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления:
 - а) о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам;
 - б) о выделении ссуд и ипотеки на его приобретение;
- 6.1.3. Педагогические работники образовательного учреждения, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.
- 6.1.4. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 6.1.5. Принимает меры к обеспечению детей работников детского сада путёвками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками, путёвками работникам для санаторно-курортного лечения через привлечение фонда социального страхования.
- 6.1.6. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделяет деньги на эти цели.
- 6.1.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома согласно Перечня оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
- 6.1.8. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также расходов, связанных со служебной командировкой.
- 6.1.9. Во время исполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель обязуется освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности), если эти обязанности выполняются в рабочее время.
- 6.1.10. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными актами.
- 6.1.11. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при сокращении штата работников, при ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ.
- 6.1.12. Работодатель обязуется сохранять работнику место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы вовремя повышения квалификации с отрывом от работы при наличии денежных средств.
- 6.1.13. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или увольнением в связи с уходом на пенсию (независимо от её вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности по истечении срока действия имевшейся квалификационной категории срок её действия продлевается на период до 12 месяцев. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до достижения пенсионного возраста по старости осталось менее трёх лет, имевшаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления указанного возраста. При желании педагогических и руководящих работников сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию они проходят аттестацию до достижения пенсионного возраста.
- 6.1.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда, и составляет и составляет 7 календарных дней. (На основании ст.117 ТК РФ).
- 6.1.15. Руководителям образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктом 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.2.1. Вести учет работников нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- 6.2.2. Обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путёвок;

Раздел 7.

Гарантии профсоюзной деятельности.

- 7.1. Работодатель обязуется способствовать функционированию первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства работников детского сада.
- 7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.3. Признать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- 7.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (согласно ст.370 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 7.9. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.
- 7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.11. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда; социальному страхованию, проведению специальной оценки условий труда и других.
- 7.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
 - Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

7.13. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных профсоюзах, правах и гарантиях, их деятельности» и ТК РФ.

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

7.14. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 4 дня в год с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в т. ч. участие в семинарах.

7.15. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.15. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

7.16. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с детским садом;
- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета;
- правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение, мероприятий среди детей за счёт средств профбюджета.

Раздел 8.

Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор.

8.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

8.3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

8.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

8.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

8.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Раздел 9.

Порядок организации и проведения забастовок.

При проведении забастовок профком:

9.1. Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы детского сада во время забастовки.

9.2. Обеспечивает занятость и организацию питания детей.

9.3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в детском саду и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего саду имущества.

9.4. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы дошкольного учреждения.

9.5. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

9.6. Администрация детского сада при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от нее зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

От работодателя:

Заведующий

Шакирзанова М.А.



От работников:

Председатель ППО

Перфильева Л.А.



К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:

- Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).
- График сменности (Приложение № 2)
- Положение «О системе оплаты труда работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 3).
- Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 4).
- Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 5).
- Положение об Управляющем Совете МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 6).
- Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 7).
- Соглашение по охране труда для работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» (Приложение № 8).
- Перечень должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на установление доплат (Приложение № 9).
- Перечень должностей, работа на которых дает право на льготное пенсионное обеспечение (Приложение № 10).
- Положение о премиальных выплатах (Приложение № 11).
- Положение о поощрении (Приложение № 12).
- Порядок предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко». (Приложение № 13).
- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Новоталицкий детский сад «Солнышко». (Приложение № 14)

Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью ¹⁴ листов

Дата «27» ²⁰²⁶ г.

Заведующий ДОУ

Шакирзанова М.А.

