

Представитель работников:
Председатель трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»

 Т.Н. Симонова

« 3 » марта 2025г.

Представитель работодателя:
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»



Ю.В. Рябцун

2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 – 2028гг.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию
детей»**

Утвержден протоколом № 1 от «3» марта 2025 г.
на общем собрании трудового коллектива работников

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственное казённое учреждение службы занятости населения Свердловской области "Лесной центр занятости"
« 17 » <u>марта</u> 20 <u>25</u> г.
Запись за № <u>3 - К</u>

Содержание:

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Предмет Коллективного договора	3
Раздел 3.	Сфера действия Коллективного договора	6
Раздел 4.	Трудовые отношения	7
Раздел 5.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	14
Раздел 6.	Рабочее время	16
Раздел 7.	Время отдыха	17
Раздел 8.	Оплата труда	21
Раздел 9.	Условия и охрана труда	26
Раздел 10.	Социальные гарантии	29
Раздел 11.	Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.	31
Раздел 12.	Разрешение трудовых споров	37
Раздел 13.	Заключительные положения	37
Раздел 14	Перечень приложений к коллективному договору	38

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, заключенными профсоюзами и органами власти на региональном и муниципальном уровнях.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- **Работодатель** в лице заведующего МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» (далее МАДОУ, организация);

- **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» (далее ППО МАДОУ, профсоюзная организация) в лице Председателя.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.4.1. закрепления и обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАДОУ, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.4.2. совершенствования системы социально-трудовых отношений в МАДОУ, способствующей стабильной работе организации;

1.4.3. создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников;

1.4.4. взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Раздел 2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

2.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Стороны договорились строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного урегулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договорённости. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» содействовать принятию локальных нормативных актов МАДОУ, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении, либо изменении условий, норм и оплаты труда по взаимному согласованию.

2.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.5.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.5.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.5.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату с соблюдением сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством (ст. 158.1. ТК РФ);

2.5.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

2.5.6. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.5.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.5.8. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.5.9. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.5.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.5.11. возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

2.5.12. сотрудничать с ППО МАДОУ в рамках установленных правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.5.13. направлять в ППО МАДОУ для согласования проекты локальных нормативных правовых актов, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы

работников, прежде всего в области оплаты труда, аттестации педагогических работников, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.5.14. привлекать к участию представителей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии, комиссии по урегулированию трудовых споров, в составе рабочей группы по разработке программы развития, локальных нормативных актов МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, аттестации педагогических работников, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей ППО МАДОУ в их разработке.

2.5.15. обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора и контроля за их выполнением;

2.5.16. знакомить работников с коллективным договором, другими принимаемыми нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.6. Профсоюзная организация, как представитель работников МАДОУ, обязуется:

2.6.1. контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, условий коллективного договора, других нормативных актов, действующих в организации;

2.6.2. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряжённости в трудовом коллективе МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

2.6.3. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.6.4. осуществлять представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, разъяснений и рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии.

2.6.5. оказывать помощь членам ППО МАДОУ, а также работникам, не являющимся членами ППО МАДОУ, но уполномочившим выборный орган ППО МАДОУ на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.6.6. разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2.6.7. способствовать эффективной работе, устойчивой деятельности МАДОУ присущими профсоюзам методами;

2.6.8. нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.6.9. способствовать росту квалификации работников;

2.6.10. добиваться улучшения условий труда работников;

2.6.11. участвовать в проведении специальной оценки условий труда работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

2.6.12. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.7. Работники обязуются:

2.7.1. полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, в соответствии с должностной инструкцией;

2.7.2. соблюдать условия Коллективного договора;

2.7.3. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МАДОУ;

2.7.4. соблюдать требования по охране труда (правила и инструкции), установленный режим труда;

2.7.5. соблюдать трудовую дисциплину;

2.7.6. выполнять установленные нормы труда;

2.7.7. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.7.8. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.7.9. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.7.10. в случае выполнения условий Коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 3. Сфера действия договора

3.1. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет.

3.2. Коллективный договор вступает в силу с 3 марта 2025 года и действует до 2 марта 2028 года включительно.

3.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменений Коллективного договора,

заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

3.5. При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3.6. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании первичной профсоюзной организации либо работников не реже одного раза в год.

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

3.8. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

3.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

Раздел 4. Трудовые отношения.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

4.1.2. Трудовой договор с работниками МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» заключается в письменной форме (ст.57, 58, 67 ТК РФ), как правило, на неопределенный срок.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.56-58 ТК РФ.

4.1.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4.1.5. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

4.1.6. В Трудовом договоре, заключаемом на неопределенный срок, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается в исключительных случаях в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

4.1.7. 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 также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

4.1.8. По истечении срока действия срочного трудового договора, трудовые отношения с работником прекращаются. О прекращении действия срочного трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работник уведомляется в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

4.1.9. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.10. Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.1.11. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, связанных с переводом работника на другую работу (ст. 72.1.; 72.2. ТК РФ), производятся только по письменному соглашению сторон трудового договора, при наличии письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

4.1.12. В случае производственной необходимости, без изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается перемещение работника, без учета его согласия, на другое рабочее место (для педагогов, младших воспитателей - другое рабочее место считать любую возрастную группу детей дошкольного возраста МАДОУ, для уборщиков территории - другое рабочее место считать прогулочные участки групп МАДОУ, территория МАДОУ), поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1. ТК РФ).

4.1.13. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1. ТК РФ).

4.1.14. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной организации.

4.1.15. При принятии решений об увольнении работника МАДОУ в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (ч. 3 ст. 81 ТК).

4.1.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.1.17. При сокращении численности или штата работников МАДОУ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (Статья 179 ТК РФ).

4.1.18. При равной производительности труда и квалификации в соответствие с ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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);
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- 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, направлен на

службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.1.19. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

4.1.20. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК);

4.1.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего МАДОУ (или лицом его замещающего).

4.1.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст.84.1. ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомливать работника под подпись с Уставом МАДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МАДОУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

4.2.2. При заключении трудового договора с работником согласовывать условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

4.2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

4.2.4. В соответствии со ст.71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

4.2.7. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2, оплату труда работнику производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.2.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.9. В случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, организовать дистанционную работу педагогических работников в соответствии со ст. 312.6. ТК РФ. При организации труда дистанционных работников заключать дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.10. Не ухудшать положение работников МАДОУ по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

4.2.11. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК).

4.2.12. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

4.2.13. Формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются).

4.2.14. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4.2.15. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

4.2.16. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.2.17. Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- беременную женщину,
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет,
- работника, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет,
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося 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,
- супругу (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившую (не вступившего) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

Уволить в связи с сокращением численности или штата работника в возрасте до восемнадцати лет можно только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

4.2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников МАДОУ (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ, Закон РФ от 14 июля 1992 г. N 3297-1 "О закрытом административно-территориальном образовании").

4.2.19. При увольнении ознакомливать работника с приказом о прекращении трудового договора под роспись. (в случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись).

4.2.20. При увольнении, по требованию работника, выдавать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

4.2.21. В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в МАДОУ (ст. 66.1. ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

4.2.22. По письменному заявлению работника выдать ему, заверенные надлежащим образом, копии документов, связанных с работой.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

4.3.2. Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором, должностными инструкциями (ч.6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК РФ). Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, Кодекс этики и служебного поведения.

4.4.2. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

4.4.3. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работодатель имеет право:

4.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4.5.2. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5.3. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

4.6. Профком имеет право:

4.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке, о повышении квалификации работников).

4.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

4.6.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

4.7. Работник имеет право:

4.7.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4.7.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

4.7.3. На объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

4.7.4. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.1.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст.47 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 196, 197 ТК РФ).

5.1.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

5.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

5.1.5. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.1.7. Сохранять в течение срока, на который были установлены квалификационные категории педагогических работников МАДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, до вступления в силу приказа от 24 марта 2023 года N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.8. Аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводить один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

5.1.9. Обеспечивать участие представителей ППО МАДОУ в проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

5.1.10. Организовывать аттестацию педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по их желанию.

5.1.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.1.12. Организовать наставничество в отношении новых работников (педагогов) МАДОУ, не имеющих опыта работы или с небольшим опытом.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

5.2.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

5.2.3. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

5.2.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 6. Рабочее время

6.1. Режим рабочего времени для работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» предусматривает продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, расписанием занятий (годовым календарным учебным графиком), графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборными органами первичной профсоюзной организации.

6.3. Для педагогических работников МАДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ), то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей, работающих с детьми с ОВЗ составляет 25 часов в неделю;

6.5. Объем педагогической работы педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени (рабочей недели, рабочего дня) (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

6.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.10. Применение сверхурочной работы производится только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 99 ТК РФ). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

6.12. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.13. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами

6.14. Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.

Раздел 7. Время отдыха

7.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

7.2. В течение рабочего дня (смены) педагогическим работникам предоставляется обязательный перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. (ст. 108 ТК РФ)

7.3. Уборщикам территории, работа которых осуществляется на открытом воздухе в ветреную погоду и (или) холодное время, предоставляются дополнительные перерывы для обогрева и отдыха в течение рабочего времени, Перерывы включаются в рабочее время. (ст.109 ТК РФ)

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет и работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсии) - два рабочих дня один раз в год;
- работники, достигшие возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста - один рабочий день один раз в год;
- остальным работникам - один рабочий день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с руководителем образовательной организации.

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

7.5. Работникам, прошедшим вакцинацию / ревакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), по письменному заявлению предоставляются дни отдыха с сохранением заработной платы:

- в случае получения двухкомпонентной вакцины: после получения каждого компонента работнику предоставляется один день отдыха, следующий за днем, который указан в сертификате о вакцинации или в письме с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация;
- в случае получения однокомпонентной вакцины, работнику предоставляются два дня отдыха подряд, начиная со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о вакцинации или в письме с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

7.6. Работникам МАДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней за рабочий год.

7.7. Педагогическим работникам предоставляется отпуск сроком 42 календарных дня.

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

7.9. Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

7.10. Осуществление изменения графика отпусков происходит только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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

7.14. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное время года (ст.267 ТК).

7.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

7.16. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- одному из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 Трудового кодекса РФ);
- женщинам перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него и после окончания отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса РФ);
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- лицам получившим (перенесшим) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий, ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1, рабочим и служащим, военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалиды из числа указанных лиц; лицам, участвовавшим в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленные в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1, лицам, эвакуированным из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития (ст.ст. 14, 15, 17 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- детям первого и второго поколений граждан, принимавших в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк», страдающие заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей (ст. 12 Федерального закона

от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»);

- ветеранам боевых действий (пп. 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- работникам, призванным по мобилизации, или поступившим на военную службу по контракту, или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ либо войска национальной гвардии РФ (ч.ч. 9,10 ст. 351.7 Трудового кодекса РФ).

При составлении графика отпусков на очередной год учитывать пожелание родителей, дети которых идут в первый класс школы, о предоставлении очередного отпуска в сентябре.

7.17. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечню должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №1) по результатам проведенной СОУТ.

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

7.19. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

7.20. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять, по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

7.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 к.дн. в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- ветеранам боевых действий и военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период, и другим лицам, указанным в ст. ст. 16 - 19 N 5-ФЗ от 12.01.1995г. - на срок до 35 календарных дней в году;

- работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - на срок до трех недель в году в удобное для них время (ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1; ст. 6 ФЗ от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального образования, - на срок соответственно 15 и 10 кал.дн.;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - на срок 15 кал.дн.;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - соответственно 15 и 10 кал.дн. в учебном году;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - соответственно 4 месяца и 2 месяца;
- для сдачи итоговых экзаменов - один месяц (ст.ст. 173, 174 ТК РФ);
- работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);
- супругам военнослужащих, имеющих право на получение очередного отпуска одновременно с военнослужащими, причем продолжительность отпусков супругов военнослужащих может быть по их желанию уравнена с продолжительностью отпуска военнослужащих путем предоставления им отпуска без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 N 76 ФЗ от 27.05. 1998 г.);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции продолжительностью до 10 календарных дней (п. 3 ст. 26 N 44-ФЗ от 02.04.2014 г.).

7.22. 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.

7.23. Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, поставив об этом в известность работодателя.

7.24. Профком обязуется.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

Раздел 8. Оплата труда

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.132 ТК РФ).

8.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

8.1.3. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от сложности выполняемых работ, результатов и качества труда;

8.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются:

- Положением об оплате труда работников «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»;
- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей.

8.1.5. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» создается комиссия в составе представителей работодателя и первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом заведующего «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка». Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии

8.1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ составляет 4 процента

тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение 1.).

8.1.8 До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

8.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК).

8.1.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат устанавливать согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

8.1.11. Стороны определяют самостоятельно с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников);

8.1.12. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон.

8.1.13. Доплата к ставке заработной платы за наставничество в отношении педагогических работников «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации, устанавливается в следующих размерах:

- 10 % к ставке заработной платы устанавливается за осуществление наставничества педагогу не имеющему квалификационной категории «педагог-наставник»;

- 15% к ставке заработной платы устанавливается «педагогу-наставнику»

Доплата производится работнику пропорционально отработанному времени / отработанному времени наставляемого;

8.1.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.1.15. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности в следующих размерах:

- «педагогам-методистам» –10 % от должностного оклада;
- «педагогам-наставникам» –15 % от должностного оклада;
- за осуществление наставничества в отношении педагогических работников «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации, педагогу не имеющему квалификационной категории «педагог-наставник» устанавливается 10 % от должностного оклада. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно пропорционально отработанному времени / отработанному времени наставляемого,

8.1.16. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

8.1.17. Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель образовательной организации.

8.1.18. Администрация вправе накладывать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.

8.1.19. При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации.

8.1.20. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в

Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Своевременно знакомить работников образовательной организации с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

8.2.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (по заявлению работника в печатном или в электронном виде), с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований производственных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

8.2.4. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.

8.2.5. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;

б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

8.2.6. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

8.2.7. Выплату заработной платы производить: - за 1-ю половину месяца - 25 числа текущего месяца; - за 2-ю половину месяца - 10 числа следующего месяца; Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

8.2.8. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

8.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм.

8.2.10. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

8.2.11. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

8.2.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

8.3.1. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

8.3.2. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 9. Условия и охрана труда

9.1. Стороны обязуются:

9.1.1. Не менее 1 раза в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в организации.

9.1.2. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.3. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

9.2. Работодатель обязуется:

- 9.2.1. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. (ст.217 ТК РФ)
- 9.2.2. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.
- 9.2.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).
- 9.2.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.
- 9.2.5. Обеспечить финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).
- 9.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупреждение меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.(Правила финансового обеспечения, утв. Приказом Минтруда от 11.07.2024 № 347н)
- 9.2.7. Инструктаж по охране труда проводить под подпись 2 раза в год.
- 9.2.8. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- 9.2.9. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.
- 9.2.10. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Все расходы по проведению медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.
- 9.2.11. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"). В состав комиссии по специальной оценке условий труда рабочих мест, в обязательном порядке, включать председателя первичной профсоюзной организации.
- 9.2.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:
- дополнительный отпуск по перечню должностей;
 - доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.
- 9.2.13. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда,

снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

9.2.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (согласно Приложению № 2). Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

9.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

9.2.16. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

9.2.17. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.2.18. 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, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.2.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

9.2.20. Организовывать работу по профилактике и предотвращению новых случаев ВИЧ-инфекции на рабочих местах:

- проведение информационно-образовательной кампании, которая предусматривает распространение информации и информационных материалов о ВИЧ-инфекции, в том числе о механизмах и путях заражения ВИЧ-инфекцией;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа в повестку основных мероприятий в сфере охраны труда.

9.2.21. Не допускать дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных сотрудников (признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса, раскрытие ВИЧ – статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу);

9.2.22. Мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Информировать работников о времени, дате и месте проведения добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ-инфекцию.

9.2.23. Регулировать трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными работниками:

- обеспечение соответствующим гибким графиком работы, или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставления дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, возможности возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ;

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда, а также законодательства об охране труда женщин и подростков.

9.3.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости, в организации профилактической и просветительской работы по предотвращению новых случаев ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

9.3.3. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

9.3.4. Повышать заинтересованность уполномоченного (доверенных) лица по охране труда профсоюзного комитета. Организовывать его участие в общероссийских смотрах – конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

9.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

9.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

9.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.5. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

9.4.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 10. Социальные гарантии.

10.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работ с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ) и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.1.2. 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.

10.1.3. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

10.1.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

10.1.5. Обеспечивать предоставление работникам младшего обслуживающего персонала, имеющим детей дошкольного возраста, 50% скидкой по оплате за их содержание.

10.1.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (ст.262 ТК).

10.1.7. В случае участия работников во всероссийских, областных, городских конкурсах, спортивных (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

10.1.8. Предоставлять возможность сотрудникам образовательной организации для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

10.2.Профком обязуется:

10.2.1.Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей.

10.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

10.2.3. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

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

10.2.5. Выделять работникам образовательного учреждения – членам Профсоюза путевки на оздоровление в профилакторий комбината ЭХП. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок.

Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.

Стороны договорились:

11.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

11.1.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

11.1.3. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 ст.377 ТК РФ).

11.1.5. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт городской профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.6. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст.100 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

11.1.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации (ст.81,82,373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81,82,373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ).

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

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

11.1.11. 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 РФ):

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

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части 1 ст.81 ТК РФ).

11.1.12. Члены выборного органа профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа 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 РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

11.1.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

11.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ). Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2.3. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

11.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

11.2.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.2.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и перечислять их на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах

коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом (ч.3 ст.374 ТК РФ).

11.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.2.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.2.10. Оказывать материальную помощь по ходатайству профкома в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

11.2.11. Выделять средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

11.2.12. Предоставлять внеочередной отпуск (не менее 14 дней), изменять график работы работников по ходатайству профсоюзного комитета при выделении путёвок для санаторно-курортного лечения.

11.2.13. Рассматривать ходатайства профсоюзного комитета на награждение членов профсоюза ведомственными знаками отличия в труде, а также наградами Профсоюза.

11.2.14. Вносить сведения в раздел поощрения трудовой книжки работника, награжденного грамотами и наградами профсоюза.

11.3. Профком обязуется:

11.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3.2. 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.

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

11.3.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

11.3.6. Содействовать реализации отраслевого, областного, городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

11.3.7. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

11.3.8. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных

государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.3.9. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам и обучающимся, являющимся членами Профсоюза.

11.3.10. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

11.3.11. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

11.3.12. Содействовать в предоставлении работникам образовательной организации и их детей путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.

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

11.3.14. Оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

11.3.15. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

11.3.16. Оказывать руководителям организаций необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

11.3.17. Из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

11.3.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

11.3.19. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.3.20. Содействовать реализации снижения социальной напряженности в трудовых коллективах. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие совместные семинары в муниципальных образованиях. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости. Награждать работников – членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 12. Разрешение трудовых споров.

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 13. Заключительные положения.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

12.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК).

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

12.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.8. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК).

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Раздел 13. Перечень приложений к коллективному договору.

1. Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств
3. Перечень профессий, должностей работников, подлежащих прохождению периодических медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021г. № 29Н

Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами

1. Приложение N 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

N п/п	Наименование профессий и должностей, пункт по постановлению	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (период) (шт., пары, компл.)
1.	Кухонный рабочий п. 1776	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Младший воспитатель п. 3677 (помощник воспитателя)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Повар п. 3593	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4.	Уборщик служебных помещений п. 4932	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства	Головной убор для защиты	1 шт.

		защиты головы	от общих производственных загрязнений	
5.	Уборщик территории п. 4933	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

2. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

N п/ п	Наименование профессий и должностей, пункт по постановлени ю	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (период) (штуки, пары, комплекты)
1.	Воспитатель п. 3.1.9.	Санитарная одежда	Халат х/б или фартук светлых тонов	2 шт. на 2 года
			Колпак или косынка х/б	1 шт. на 2 года
2.	Младший воспитатель п.3.1.9.	Санитарная одежда	Халат х/б	2 шт. на 2 года
			Фартук х/б	1 шт. на 2 года
			Колпак или косынка х/б	1 шт. на 2 года
			Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. на 2 года
			Халат (темный)	1 шт. на 2 года

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам дерматологических средств
индивидуальной защиты и смывающих средств**

Приложение N 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Дерматологические средства индивидуальной защиты	Виды работ, должности	Норма выдачи на 1 работника в месяц (мл/гр)
дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) (уборщик служебных помещений, младший воспитатель, повар, кухонный рабочий	100

**Перечень профессий, должностей работников, подлежащих прохождению
периодических медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства
здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021г. № 29Н**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Вредный или опасный фактор	Пункт по приложению к приказу №29-Нот 28.01.2021	Периодичность осмотра
1.	Заведующий	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
2.	Заместитель заведующего	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
3.	Старший воспитатель	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
4.	Воспитатель	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
5.	Учитель-логопед	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
6.	Педагог-психолог	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год

7.	Музыкальный руководитель	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
8.	Инструктор по физической культуре	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
9.	Младший воспитатель	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
		Контакт с пищевыми продуктами	пункт 23	1 раз в год
10.	Заведующий складом	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
		Контакт с пищевыми продуктами	пункт 23	1 раз в год
11.	Заведующий производством (шеф-повар)	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
		Контакт с пищевыми продуктами	пункт 23	1 раз в год
12.	Повар	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
		Контакт с пищевыми продуктами	пункт 23	1 раз в год
13.	Кухонный рабочий	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
14.	Грузчик	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год

		обучением детей		
		Контакт с пищевыми продуктами	пункт 23	1 раз в год
15.	Швея	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
16.	Кастелянша	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
17.	Оператор стиральных машин	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
18.	Уборщик служебных помещений	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
20.	Уборщик территории	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год
21.	Делопроизводитель	Работа в организациях, деятельность которых, связана с воспитанием и обучением детей	пункт 25	1 раз в год

Коллективный договор МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» на 2025 – 2028 г.г. пронумерован, прошит и скреплен печатью в количестве 44 (сорок четыре) листа

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 29 «Даренка»

Ю.В. Рябцун



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 652185396560566351996131268363309912619724340228

Владелец Рябцун Юлия Викторовна

Действителен с 01.12.2025 по 01.12.2026