

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Дет-
ский сад № 9 «Ласточка», с. Соломенское Степновского муници-
пального округа Ставропольского края

с 11.12.2023 г. – 10.12.2026 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА
и СОЦИАЛЬНЫМ ПАРТНЕРСТВОМ
Администрация Степновского
Муниципального округа Ставропольского края
351830, с. Станное, пл. Ленина, зд. 46
Тел: 88627 3-12-70, факс (88627) 3-12-91
ОКПО 4674773 КПП 262001001
ИНН 2620006373
С/р: 202300817410
№ _____
_____ на № _____

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О., подпись)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду _____ (указать соответствующий уполномоченный орган)

От работодателя:
Заведующий образовательного учреждения _____
(подпись, Ф.И.О.)



2023 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации _____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. _____
«11» 12 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9 «Ласточка», с. Соломенское Степновского муниципального округа Ставропольского края (далее - учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

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

Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых во-

просах социального партнерства в сфере труда»;

Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территори-

альным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Регио-

нальным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кру-

гов Ставрополья» на 2022-2024 годы;

Отраслевое соглашение по организации, находящимся в ведении мини-

стерства образования Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение) на

2023-2026 годы;

территориальное отраслевое соглашение по учреждению, находящимся в

ведении управления образования администрации Степновского муниципаль-

ного округа Ставропольского края, на 2023 - 2026 годы;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - заведующий учреждением (далее - работодатель);

работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной

организации (далее - профсоюзный комитет).

Для обеспечения регулирования трудовых отношений, ведения

коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора,

а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по

подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - орган

социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной ос-

нове по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторона-

ми положения.

Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора мо-

жет быть приложено к коллективному договору.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социальных, правовых и профсоюзных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

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

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социальных вопросов, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также же при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

участие в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 30-дневный срок сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложены к коллективному договору.
4 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Министерства России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухуждать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Стороны договорились о том, что:
Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательного учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией⁴.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка³ и не могут ухуждать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также согласованием по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края, на 2023 - 2026 годы и настоящим коллективным договором.
Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательном учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.
предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы разрешения и разрешения коллективных трудовых споров.

Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.2. Работодатель обязуется:

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установление условий для изменения условий трудового стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установленная первая (высшая) квалификационная категория.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленного квалификационными требованиями аттестационной комиссией образовательных учреждений соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании первой части статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные требования аттестационной комиссией образовательных учреждений соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании первой части статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленного квалификационными требованиями аттестационной комиссией образовательных учреждений соответствующими занимаемой должности, не могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательного учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руковод- ствуются Единым квалификационным справочником должностей руково- дителей, специалистов и служащих⁷.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствуется про- фессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой ста- ты 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой долж- ностей педагогических работников организаций, осуществляющих об- разовательную деятельность, должностей руководителей образовательных ор- ганизаций⁸.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за ра- ботников страховых взносов, установленных в системе обязательного со- циального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд

образовательное медицинское страхование;

выплату страховой части пенсии;

образовательное социальное страхование на случай временной нетрудоспо- собности и в связи с материнством;

образовательное социальное страхование от несчастных случаев на произ- водстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодатель- ством РФ. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавли- вается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, про- граммам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями Приказа Минобрнауки России от 22 де- кабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки работников, отова- риваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается ло- кальным нормативным актом образовательного учреждения.

Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квали- фикационного справочника должностей руководителей, специалистов, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении но- менклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятель- ность, должностей руководителей образовательных организаций».

Пункт 1.4 приложения 2 к Приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжении работности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ №1601; приложение 1 или 2 к Приказу № 1601).
 Статья 3 Закона Ставропольского края от 11.03.2004 N 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

Учитывая, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁹ или дополнительное соглашение к нему.
 2.2.6. Учитывая, что законом Ставропольского края устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места¹⁰.
 2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.
 2.2.8. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании.
 Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:
 педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
 педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности; многолетних матерей (отцов); бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.
 2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
 Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
 Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2.10. Оформить изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).
Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада) (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работником, объема учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
2.2.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и заместителей, реализующими основные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.2.13. Руководствоваться в целях организации составления и заполнения педагогическими работниками изысканий при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с воспитателями рекомандациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹²:
1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностей обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик¹³;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документов, не предусмотренной квалификационными требованиями к педагогическим работникам.

Разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Мин-
экономразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

программам, сокращению количества обучающихся групп + обучающимся. да, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и ленности или штата работников допускается только по окончании учебного года. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности занятых свыше 200 работающих.

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 до 100 работающих;

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 сокращения численности или штата работников учредителя в количестве:

ликвидации учредителя с численностью работающих 15 и более человек;

Массовым является увольнение в случаях:

экономическое обоснование. В случае сокращения численности или штата работников, массового увольнения работников уведомление должно также содержать социально-

предлагаемые варианты трудоустройства.

ностей и предложений о высвобождении работников, перечень вакансий, ты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей об основании изменения штатного расписания или нарядки, проек- формирования должно содержать проект нового штатного расписания, ин-

работников – не позднее, чем за три месяца.

пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с соответствующими мероприятиями, о сокращении численности или штата работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соот-

2.2.14. Сообщать вышнему органу первичной профсоюзной организации

ментации.

бот, требующих составления и заполнения педагогическими работниками доку- разработке образовательной и (или) рабочей программ и с иными видами ра- союзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в проф- 4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной проф-

6) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

следующих обязанностей, связанных с: 3) при включении в должностные обязанности для воспитателей, только

за дополнительную оплату;

лификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и

2.2.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также:

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;

работники, проработавших в образовательном учреждении свыше 10 лет; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

неосвобожденный предельный представитель профсоюзной организации;

лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.16. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата) работников, ликвидации (организации) время для поиска работы (10 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.17. Обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.

2.2.18. Обеспечивать выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О применении положений о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

Пункт 4.2.2.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2020 - 2022 годы; пункт 4.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (утв. Минпросвещения России, Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020).

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.2.24. В случае прекращения трудового договора на основании пункта 2.2.23. Способствовать реализации прав педагогических работников на образование в соответствии с условиями трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.22. Не допускать увольнения работника в период его временной неспособности к труду или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.23. Способствовать реализации прав педагогических работников на образование в соответствии с условиями трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.21. 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, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостатков в квалификации, соответствующей требованиям данной работы и ее содержания, а также на проходные должности в соответствии с квалификацией, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.2.20. Предупреждать работника письменно об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца.

работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, ра-

бочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций,

льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет

право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителям выборного органа

первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведе-

нии аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников

занимаемым ими должностям¹⁶, включая в состав аттестационной комиссии

представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях

защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями ча-

сти третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, лю-

кательных нормативных актов, если они являются приложениями к коллек-

тивному договору, как их неотъемлемой частью¹⁷.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования тру-

довых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном

виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством¹⁸, за свое-

временностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалифи-

кационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в

индивидуальный персональный учет сведений (в электронном виде) с

работниками льготных профессий, а также сведений о наградах¹⁹.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению ин-

дивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ста-

тья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы ра-

ботников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ста-

теей 398 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодателя и профсо-

юзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников обра-

зовательно учредления устанавливается с учетом:

Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников ор-

ганизаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденному приказом Минобрнауки России от

7 апреля 2014 г. № 276.

Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их пра-

вах и гарантиях деятельности».

Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложен к кол-

лективному договору.

Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения

трудовых книжек».

единичных рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, муниципальном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а так-же поощрения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и льгот с деловыми качествами работников;

существование дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, мерой окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников; обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и рабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личностной части в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе в виде премий, на основе формализованных критериев определения до-ходовых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

3.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

единичных рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений; обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а так-же недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; осуществления дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, мерой окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; размерах выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личностной части в эффективном функционировании учреждения; типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и отраслевые нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации); определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе мерой премии, на основе формализованных критериев определения должностных результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения; мнения (согласования) профсоюзного комитета.

3.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества деятельности работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результаты деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Ставропольского муниципального округа, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения № 3).

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

размер ставки заработной платы в месяц, включающий фиксированный размер оплаты труда педагогических работников (воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем педагогической работы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенное количество месяцев за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ повышенной опасности, стимулирующих и социальных выплат);

Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: положение о выплатах стимулирующего характера (с включением распределения экономии фонда оплаты труда, премирования работников и др.);

15

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не менее чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.4.2. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

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

3.4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный лист, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

размеров и оснований производственных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.4.4. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат стимулирующего и компенсирующего характера за отработанное время, расчёт не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата компенсирующего характера по результатам выполнения работы не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчёте и выплате заработной платы.

3.4.5. Выплата заработной платы переводится в кредитную организацию в соответствии с заявлением работника.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с улитой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трех лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере от 1000 рублей до 50% ставки заработной платы.

3.6. Педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования, осуществляется стимулирующая выплата в размере 2000 рублей.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, принятыми органами государственной власти субъектов Российской Федерации, устанавливает конкретные размеры доплат.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 ТК РФ.

3.8. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат

Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

предоставляется пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

3.9. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждении планируется от-дельно (с учетом доплат выделенных средств). Расчет стоимости одного дня также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.10. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателей и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии осуществляются в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.11. На установление работникам выплат стимулирующего характера выплачивается 30% средств фонда заработной платы²²:

3.11.1. на выплаты стимулирующего характера руководителя образова-тельного учреждения, определять 10 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных в учреждении на выплаты стимулирующего характера;

3.11.2. на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам определять 20 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных на вы-платы стимулирующего характера.

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирова-ние, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается ло-кальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.13. Наполняемость детей в группах, определяется исходя из расчета по-лученной групповой (игровой) комнаты, без учета мебели и ее расстановки из рас-чета для групп дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) - не менее 2,5 м² на 1 ребенка;

площадь спальни для детей до 3 лет должна составлять не менее 1,8 м² на ребенка, для детей от 3 до 7 лет - не менее 2,0 м² на ребенка. Физкультурный зал для детей дошкольного возраста должен быть не ме-нее 75 м².

При несоблюдении указанных требований к наполняемости групп, при-ходом к превышению количества воспитанников в группе устанавливается

Порядок, предусмотренный п. 3.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматри-ваться при отсуствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (замести-телям руководителей) образовательных организаций.

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере 0,7% за каждого обучающегося сверх установленной нормы²⁴.

3.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях:

смерти самого работника, близких родственников;
необходимости компенсации дорожных видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действия личного постановления Правительства РФ;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи работников учреждения.

3.15. При замещении отсутствующих работников оплата осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.16. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусматриваются квалификационными характеристиками, относящаяся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.17. Периоды отмены (приостановки) занятий для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению методической и организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.18. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификации категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает) в период:

Минимальные размеры доплат за фактическое превышение количества воспитанников в группе могут устанавливаться приложением к коллективному договору.

Литеральной временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет; нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом на период подготовки к аттестации, и ее прохождения работниками, но не менее чем на один год после выхода на работу. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период: составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения по старости, а также до наступления срока ее назначения до- (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350); рассмотрения аттестационной комиссии заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранения для сохранения оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работнику, поданное работнику, и копии документов, подтверждающие данное основание. 3.20. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях: возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида; длительной временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с требованиями ТК РФ; иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификации в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работнику, поданное работнику, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Литеральной временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет; нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом на период непрерывной педагогической работы в соответствии со [статьей](#) 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со

классификационной категории и копии документов, подтверждающих данные осно-

3.21. Работнику, отрабатывающему норму рабочего времени и выполняющему норму труда (трудолевые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Компенсационные выплаты за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачиваются сверх МРОТ.

3.22. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 10%.

3.23. Специалистам за работу в уречжденном, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.24. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.25. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в том числе и помощника воспитателя) устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.26. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.27. Победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевого (муниципального) этапа Всероссийского конкурса "Воспитатель года" устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20% должностного оклада сроком на один год.

3.28. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодателя ежегодно осуществляется увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, определяемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случая устан-

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также со-

тветственный режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также с вы-

4.1.2. Фактическая недельная продолжительность рабочего времени (объём

учебной работы) воспитателей других педагогических и иных работников учреждения, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, уста-

новляется работателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года

входа работников в отпуск, с тем, чтобы педагогические работники знали, с какой продолжительностью рабочего времени (учебной нагрузкой) они будут

работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупредительных мер в установленном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении воспитателям продолжительности рабочего времени на новый учебный год за ними сохраняется её объём и ответственность в группах. Изменение (увеличение или снижение) продолжительности рабочего вре-

мени воспитателя, объёма учебной нагрузки иных педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с продолжи-

тельностью рабочего времени (учебной нагрузкой) в текущем учебном году, определяемой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон

договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случая непредусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к Приказу № 1601.

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организа-

ции, осуществляющих образовательную деятельность».

Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени (учебной нагрузки) педагогических работников в течение учебного года по сравнению с рабочим временем (учебной нагрузкой), оговоренной в трудовом договоре работника возможно только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

сокращения количества групп;

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Продолжительность рабочего времени или объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работником в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда²⁷ (уменьшение количества часов по учебным планам, сокращением количества групп), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой мной продолжительность рабочего времени или учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождаящаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна устанавливаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, которым установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на основании основанных и передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках²⁸.

4.1.3. Руководитель, заместитель руководителя и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогического работника, заместителя руководителя и другие работники образовательного учреждения осуществлять в образовательном учреждении без занятия

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Пункт 5.1. приложения 2 к Приказу № 1601.

4.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работ-
ников устанавливается трудовыми договорами, в соответствии с квалификационными характеристиками по-
должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соот-

4.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педаго-
гических работников осуществляется в зависимости от должности педагогических
работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами
№ 1501 и № 536.

4.1.6. Для педагогических работников образовательного учреждения уста-
новлена сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36
часов в неделю.

4.1.5. Для работников и руководителей учреждений, расположенных в
сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ
устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36
часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законода-
тельными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере,
что и при полной рабочей неделе.

4.1.4. Для руководителей, заместителей руководителей, работников из числа
образовательного персонала образовательного учреждения устанавливается нор-
мальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40
часов в неделю.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя
образовательной организации определяются с учётом мотивированного мнения
руководителя образовательной организации (по согласованию), а руководителю обра-
зовательного учреждения - учредителю. Объём учебной нагрузки указанных ра-
ботников определяется в соответствии с условиями трудового договора или дополни-

тельным соглашением к нему.
Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя
образовательной организации определяются с учётом мотивированного мнения
руководителя образовательной организации (по согласованию), а руководителю обра-
зовательного учреждения - учредителю. Объём учебной нагрузки указанных ра-
ботников определяется в соответствии с условиями трудового договора или дополни-

тельным соглашением к нему.

вместии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми ак-

тами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с

двумя выходными днями в неделю, устанавливается правилами внутреннего

трудоустройства.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.1.9. Периоды отмены (приостановки) деятельности урегулирования по ре-

ализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для воспи-

танников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим

временем педагогических работников и иных работников. В указанные перио-

ды, педагогические и иные работники выполняют методическую и организа-

ционную работу в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV Ос-

бенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

утвержденных Приказом № 536.

4.1.10. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе

допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в со-

ответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам

соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия вы-

борного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники

в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии

ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.11. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первич-

ной профсоюзной организации перечень должностей работников с не-

нормированным рабочим днем.

4.1.12. В случае простоя (временной приостановки работы по причина-

м экономического, технологического или организационного характера) вопросы

обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабо-

чих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного

профсоюзного органа.

4.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится

их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной проф-

союзной организации в случае необходимости выполнения заранее определен-

денных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нор-

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утвр-

ждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников органи-

заций, осуществляющих образовательную деятельность».

29

30

2

Особенности предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не менее чем за две недели до наступления календарного года. Времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не менее чем за две недели до его начала.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается. Работодатель обязан уведомить работника о предоставлении отпуска не менее чем за две недели до его начала. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а в исключительных случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и третий год работы – в любое время рабочего года в соответствии с условиями трудового договора. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а в исключительных случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования детей и детей с ОВЗ руководствуется Пунктом 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373.

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв на питание и питье, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно в месте с работой. Продолжительность перерыва для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно в месте с работой. Продолжительность перерыва для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно в месте с работой.

4.1.15. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня³¹ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Статья 262.2 ТК РФ.

Статья 262 ТК РФ.

Часть первая статьи 119 ТК РФ.

Положение о перечне должностей работников, имеющих право на дополнительные оплачиваемый от-
пуск за ненормированный рабочий день.

ным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнителные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегод-

ных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

организации в порядке и продолжительностью не менее количества календар-

принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

альной оценки условий труда) определяется локальным нормативным актом

вредами и (или) опасными условиями труда (с учётом результатов спе-

4.1.18. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополни-

тельного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу

ставляет не менее 3-х календарных дней³⁴.

отпуск за ненормированный рабочий день, предоставляется для оплаты

нормированный рабочий день, предоставляется для оплаты

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен не

ре и порядке, установленном федеральным законодательством³³.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в разме-

ре и порядке, установленном федеральным законодательством³³.

званы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмот-

решению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в разме-

решению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в разме-

решению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в разме-

4.1.18. На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другую срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.1.19. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работник, проработавший 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодателя учитывается, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; и
взятки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а взятки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.³⁷

4.1.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в случае: рождения ребенка в количестве 3 календарных дней; бракосочетания детей работников в количестве 3 календарных дней; бракосочетания работника в количестве 3 календарных дней; похорон близких родственников в количестве 3 календарных дней; для проведения детей на военную службу в количестве 3 календарных дней; в иных случаях.

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

4.1.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.1.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁸:

родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

тяжелого заболевания близкого родственника 3 календарных дня;

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников вооруженных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

4.1.24. Отпуск работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причисляемые на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причисляемые на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользован

ный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³⁹.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также при соединении длительного отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску определяются работодателем по соглашению сторон.

В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором, Приказ Минорнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска (далее – Порядок № 644).

51.4. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседании управляющего совета образовательного учреждения и выборного органа профсоюзной организации принципы расходования средств на пред-

51.3. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета образовательного учреждения и выборного органа профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную

51.2. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должност-

5.1.1. Педагогические работники образовательного учреждения, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помеще-

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

42.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных ак-

42.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и вре-

42.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настояще-

42. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

стоящий год с учётом выделенных средств на социальные выплаты, материаль-

ную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное

лечение и отъезд работников, на реализацию программ негосударственного пен-

сионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

5.1.5. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости

работников образовательного учреждения, а также формирования механизма

социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюз-

ной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной

поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам

оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительного

поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту,

поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользо-

вания за счёт средств образовательного учреждения санаторно-курортным ле-

чением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях

предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заклю-

чённым учреждением образовательного учреждения, и настоящим кол-

лективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о предоставлении работникам образова-

тельного учреждения к государственному и отраслевым наградам учитывать

мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной органи-

зации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатное во внерабо-

время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортив-

но-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательного

учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по

различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной органи-

зации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатное актёрские

и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культур-

ных и иных общественно значимых мероприятий для работников образователь-

ного учреждения и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по соб-

ственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на

досрочную страховую пенсию по старости в размере 50% от оклада за счёт

средств работодателя.

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении

диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на основании ст.

Статья 179

Пер

Статья 179

Материальные виды поощрения:
 стимулирующие выплаты по результатам вклада педагогических работников в течение учебного года;

стимулирующие выплаты по результатам работы педагогических работников в рейтинговые позиции образовательного года - стимулирующие выплаты по результатам работы педагогических работников в рейтинговые позиции образовательного года;

Материальные виды поощрения:
 стимулирующие выплаты поощрения: материальные и нематериальные виды поощрения в качестве награждения педагогических работников за успехи в работе;

5.3.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников за успехи в работе:

организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 организация работы с детьми работников;

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства со стороны Профсоюза на проведение мероприятий по развитию членов Профсоюза;

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю план мероприятий по развитию членов Профсоюза и социальных выплат на мероприятия по развитию членов Профсоюза;

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии или пенсий по старости, имеют право на два рабочих дня в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его

благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системе образования;

грамоты за достижения воспитанников в социально-значимой деятельности, размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальные группых образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда с определением мер профилактики по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (Приложение № 5).

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности специальной комиссии по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссии: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴²; по рассмотрению несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабин верки в учебных помещениях, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приёме образовательного учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнении разделов по охране труда коллективных договоров, соглашения по охране труда.

Приложение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

6.2.5. Контролировать выполнение образовательным учреждением пред-
 ставлений органов государственного контроля (надзора), представляющих и требо-
 вательского инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (любимого) лица по охране
 труда первой профсоюзной организацией.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых
 проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последую-
 щим осуществлением на совместных заседаниях представителей работодателя и
 профсоюзного комитета.

6.2.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие
 физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, старта-
 ментов по различным видам спорта и туризма с целью привлечения ра-
 ботников к здоровому образу жизни.

6.3. Работодатель обязуется:

осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации
 мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том
 числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки
 труда, медицинских осмотров работников из всех источников финан-
 сирования в размере не менее 0, 2 процентов от фонда оплаты труда (услуг).
 Работодатель обязан указывать цели уточняется в Соглашении по
 ведению в установленном законодательством Российской Федерации⁴³
 специальной оценки условий труда на рабочих местах образова-
 тельного учреждения⁴⁴. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных
 на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специ-
 альной оценки условий труда;

проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по
 охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, про-
 вести инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и про-
 вести инструктаж по охране труда; не допускать к работе лиц, не прошед-
 ших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку зна-
 ний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном зако-
 нодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и атте-
 стации должностных лиц и работников образовательного учреждения;

использовать в качестве дополнительного источника финансирования ме-
 роприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взно-
 сов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного
 травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения

работников, в том числе на проведение аккредитованной организацией специ-альной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), санитарно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведе-ние обязательных медицинских осмотров, согласно бюджетной смете на финан-совый год.

привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году;

проводить с работниками обучение и инструктаж по охране труда, со-хранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения ра-бот, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими сред-ствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими сред-ствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ре-монт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств об-разовательного учреждения (ст.221 ТК РФ);

своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законода-тельства;

страховать всех работников от несчастных случаев на производстве и про-фессиональных заболеваний;

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзо-ра и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие наруше-ния требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вред-ными условиями труда;

обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне-очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных пси-хиатрических освидетельствований работников (ст.212, 213 ТК РФ);

организовать процедуру управления профессиональными рисками, разра-ботав комплекс взаимосвязанных мероприятий, выявляющих элементы систе-мы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оцен-ке и снижению уровня профессиональных рисков;

6.6. Работодатель оказывает содействие техническому инспектору труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В слу-
в отпусков.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании
социального страхования на оплату пособий, больничных листов, ле-
каждого пункта.

6.4. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

6.4. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом
по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
и инструкий по охране труда.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-
здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый
45

6.6. Работодатель оказывает содействие техническому инспектору труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В слу-
в отпусков.

6.7. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании
социального страхования на оплату пособий, больничных листов, ле-
каждого пункта.

6.8. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.9. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

6.10. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.11. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

6.12. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.13. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

6.14. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.15. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

6.16. Работодатель удерживает по согласованию с профсоюзным комитетом суммы по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со
расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований,
6.17. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет
Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содер-
перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на вы-

- 6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников удержания и приема пищи.
- 6.9. Работники обязаны:
- 6.9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.9.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.9.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке.
- 6.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.9.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя удержания о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.10. Профсоюзный комитет обязуется:
- 6.10.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда.
- 6.10.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, производственных и других помещениях.
- 6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членом комитета (комиссии) по охране труда.
- 6.10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации, молодым специалистом, окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по

правами молодого специалиста наделаются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональные образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования;

к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в учреждении в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

7.1. Стороны подтверждают:

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

6.10.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-курсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении лекции охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с обращением к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.10.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с осуществлением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных в органах управления организацией, в суде.

6.10.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в по приеме учебных, научных и производственных помещений, спортивно-оздоровительных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года по расписанию и проведению обязательных медицинских осмотров;

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

договору.

Размер оплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющемся приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому

гов;

вступления в Профсоюз и участия в работе совета (комиссии) молодых педагогов;
информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах

7.5. Работодатель обязуется:

активности, в том числе финансовую.

молодых педагогов, участвует в его реализации, оказывает поддержку его деятельности;
7.4. Профсоюзный комитет утверждает план работы совета (комиссии) молодых педагогов;

7.3. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

создание совета (комиссии) молодых педагогов.

активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

курсы;
дагоров через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов;
материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

7.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в со-

местной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее - молодые педагоги) и их закреплению в образовательных

учреждениях:

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

создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первые годы их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁴⁶;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

создание совета (комиссии) молодых педагогов.

мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в учреждении;

моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их торжественной обстановке наградами образовательного учреждения, от организации Профсоюза.

7.4. Профсоюзный комитет утверждает план работы совета (комиссии) молодых педагогов, участвует в его реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе совета (комиссии) молодых педагогов;

гов;

Размер оплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющемся приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому

договору.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специализаций.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учёбно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и другого живящего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах участия в Профсоюз и участие в работе совета (комиссии) молодых педагогов-направлений внеурочной работы в образовательном учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, физическом, духовном, техническом моделировании, творческой и научно - практической деятельности и др.);

обеспечивать установление в учреждении (коллективном договоре, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительное меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения (перечислить);

предоставлять совету (комиссии) молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий;

7.6. Председатель совета (комиссии) молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегий, рабочих и рабочих органов (комиссии), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

Полупункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.
С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2013 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»).

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы производственные работника с разрешения или с ведома работодателя, в порядке, установленном в коллективном договоре, локальном акте, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с распоряжением администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края от 31.03.2022 года № 73-р «О порядке

льем договором.
Лечение ему гарантий и компенсации, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставления гарантии и компенсации, предусмотренных законодательством и трудовым договором.
Работник должен иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.4. Работодатель содействует ответственному работодателю в получении дополнительного профессионального образования, развитии в части перенаправления совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определяемая с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительные профессиональные мероприятия за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.2. Работодатель не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя

Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015
 в соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых
 возможностей по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образо-

41. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессио-
 образование соответствующего уровня, по собственной инициативе
 образовательного учреждения, соответствующего профилю дея-
 тельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возмож-
 ностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной ор-
 ганизации работодатель предоставляет такому работнику дополнительное
 образование для прохождения аттестации и подготовки выпускной
 квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре⁵².

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями
 176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе про-
 фессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осу-
 ществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учре-

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти про-
 фессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное об-
 разование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд
 образовательного учреждения.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с полу-
 чением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специ-
 альных магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по програм-

8.1.6 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе про-
 фессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осу-
 ществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учре-

⁵¹ в соответствии с Распоряжением администрации Степновского муниципаль-
 ного округа Ставропольского края от 31.03.2022 года № 73-р «О порядке и
 условиях возмещения расходов, связанных со служебными командировками
 работников Российской Федерации работников муниципальных учреждений
 Степновского муниципального округа Ставропольского края».

Трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной пра

вовой базы и другим социальным значимым вопросам;

9.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективных договоров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другую сторону полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профсоюзные и иные права и интересы работников;

9.1.4. реализовывать возможность переговорного процесса с целью урегулирования интересов сторон, предотвращение коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором работодателя обеспечивается:

9.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1%⁵³ (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

9.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учредить мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.3. соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.4. своевременно выполнять подписания напорных и контрольных органов и представляющих профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства.

Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюз устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- Установление и стимулирование характера;
- Установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат ком-
- Утверждает формы расчетного листа;
- Установление системы оплаты труда;
- Утверждение годового календарного учебного графика;
- Установление и распределение учебной нагрузки педагогических и дру-
- Утверждает;
- 9.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осу-
- ществом голосов, является обязательным и обязательным для сторон.
- вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое боль-
- шинство комитет не учитывает с предлагаемым решением руководите-
- ль работников учреждения его окончательное мнение. В случае, если мнение
- таких решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения
- учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате ко-
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем
- в установленном порядке 373 ТК РФ;
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, уста-
- 572 ТК РФ;
- учета мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй
- 9.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осу-
- ществляется посредством:
- 9.2.6. обеспечение осуществления мероприятий по внесению изменений и
- дополнений в устав организации, включение работников, включая закрепление в уста-
- учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление (члена
- не порядка принятия решения о ликвидации профсоюзного комитета) проф-
- профсоюзного комитета) организации членом наблюдательно-
- 9.2.5. решение о включении работников трудового договора с работ-
- ником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной орга-
- низации и не осуществляющим ее основной работы по основаниям, преду-
- смотренным пунктом 81 ТК РФ, при-
- нимать с предварительным согласием профсоюзного комитета;
- 9.2.4. своевременное выполнение установленных нормативных и контрольных ор-
- ганов и представителей профсоюзного комитета по устранению нарушений тру-
- договора законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нор-
- мы трудового права;
- 9.2.3. соблюдение правил и условий первичной профсоюзной организации, настоящим
- Профсоюза, установленном законодательством, соглашениями и настоящим
- коллективным договором 58 ТК РФ;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
 - оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)
 - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
 - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (график работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по специальности-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решения о предоставлении дополнительных отпусков;
 - установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.
- 9.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:
- принимает решение о массовых увольнениях;
 - принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
 - привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
 - устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
 - привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
 - утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
 - составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
 - утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
 - устанавливает сроки выплаты заработной платы работникам;
 - принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статья 8, 371, 372 ТК РФ);
 - устанавливает сроки выплаты заработной платы;
 - утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
 - формирует комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, устанавливающие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- формирует комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решение о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения срока его применения;
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;
- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 213 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 1 статьи 81 ТК РФ);
 - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);
- принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ).

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, обеспечению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

9.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства и Федеральным законам, их гарантирующим.

- 9.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:
- правильностью расходований фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - своевременным представлением сведений о трудовой деятельности работников в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁵⁴);
 - охраной труда в образовательном учреждении;
 - правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты;
 - своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в систему обязательного социального страхования работников;
 - соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения.
- 9.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 9.6.7. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.6.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
- 9.6.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 9.6.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.
- 9.6.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
- 9.6.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

- 9.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.
- 9.6.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
- 9.6.13. Ходатайствовать в установленном порядке к наградам работников образовательного учреждения.
- 9.6.14. Организовывать оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.
- 9.6.15. Добиваться от работодателя предоставления (отмены) управленческих решений, препятствующих занятости работников, охране труда, обеспечения коллективных интересов работников, соглашениям, принятию локальных нормативных актов без уведомления соглашения с профсоюзным комитетом (без учета мотивированного мнения) (выбором).
- 9.6.16. Выступать в установленном порядке переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

X ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза образовательного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения в сфере образования; настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель:

10.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, обеспеченное отоплением, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное технологическим для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное

10.2.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатно пользование помещений, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.2.3. не препятствует представителю профсоюзного комитета, новому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатному осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.2.4. не допускает ограничения гарантированных законом социальных трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда эконормы заработной платы, внебюджетного фонда;

10.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по масовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относительно деятельности образовательного учреждения в целом;

10.2.8. предоставляет первичной профсоюзной организацией пин, работникам, являющимся внештатным членом профсоюзного комитета, возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социальным вопросам;

Размер, порядок и условия начисления взносов, а также возможность от ре-
зультативности и качества исполнения обязательств работников могут определяться Положением
об оплате труда работников образовательных учреждений, действующим нормативными актами образовательной

10.3.2. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных пере-
говорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия
профсоюзного комитета исключены из профсоюзного членства, а также
исключены из профсоюзного членства, а также исключены из профсоюзного членства, а также

10.3.1. Члены профсоюзного комитета, в том числе, выполняющие работу
на общественных началах в образовательной организации профсоюза, осво-
бождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в
работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковре-
менной профсоюзной работы, а также для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного дого-

10.3. Стороны принимают следующие гарантии работников, входящих в со-
профсоюзным комитетом

10.2.12. Ежегодно оценивает в первичную профсоюзную организацию де-
шевые средства в размере не менее 1% от заработной платы на проведение
культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы с работниками
образовательного учреждения и членами их семей в порядке, предусмотренном
подзаконными нормативными актами учреждения, принимаемым по согласованию с

10.2.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной органи-
зации и профсоюзного комитета за выполнение общественно значимых функ-
ций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов ра-
ботников, участие в урегулировании урегулированием устанавливает доплаты за счет
средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учрежде-

10.2.9. предоставляется возможность увольнению по охране труда,
с оплатой совместной работы по охране труда использовать не менее 10 ча-
сов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на
них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных усло-
вий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопро-
сам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не ме-
нее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту
работы;

10.2.9. предоставляется возможность увольнению по охране труда,
с оплатой совместной работы по охране труда использовать не менее 10 ча-
сов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на
них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных усло-
вий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопро-
сам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не ме-
нее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту
работы;

10.2.9. предоставляется возможность увольнению по охране труда,
с оплатой совместной работы по охране труда использовать не менее 10 ча-
сов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на
них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных усло-
вий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопро-
сам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не ме-
нее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту
работы;

10.2.9. предоставляется возможность увольнению по охране труда,
с оплатой совместной работы по охране труда использовать не менее 10 ча-
сов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на
них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных усло-
вий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопро-
сам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не ме-
нее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту
работы;

10.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению вылат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социаль- рующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социаль- ному страхованию, по урегулированию споров между участниками образова- тельных отношений, расследованию несчастных случаев; проверка готовности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции кото- рых относятся решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образо- вательного учреждения, учитывается при награждении и поощрении работни- ков.

10.6. Стороны совместно:

10.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения;

10.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства ор- ганов управления образованием и (или) представителей работодателя в де- ятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

10.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегиро- ванных) в состав профсоюзных органов и не освобождаемых от основной ра- боты, в том числе:

10.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в каче- стве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основанию, не свя- занном с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий тру- дового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объ- ема учебной нагрузки или работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзно- го органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) проф- союзной организации — с согласия вышеуказанного профсоюзного органа;

12.1. Работодатель обязуется ознакомиться под росписью с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, содержащими нормы трудового права, включая приложенные к коллективному договору, всех работников образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать сохранность содержания и выполнение условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию о его содержании, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательное учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под росписью.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10 декабря 2026 года включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продолжать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Внесение изменений в исполнение в текст коллективного договора не мо-

гут осуществляться по сравнению с законодательством Рос-

сийской Федерации с помощью прежнего коллективного договора.

Внесение изменений в исполнение нового коллективного договора должны

быть внесены в течение срока действия данного договора.

В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный

договор заключается с целью изменения наименования об-

разования, реорганизации, ликвидации в форме преобразования, а также

расширения сферы договора с руководством образовательного учре-

ждения.

Внесение изменений образовательного учреждения в форме слияния,

присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение срока реорганизации.

Внесение изменений образовательного учреждения коллективный кол-

лективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня пе-

рехождения полномочий.

Внесение изменений образовательного учреждения коллективный дого-

вор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Внесение изменений образовательного учреждения (изменения и дополнение в него) в течение

семи месяцев со дня уведомления стороны направляется работодателем на уведом-

ление работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

ления работодателя в письменной форме в течение месяца со дня уведом-

Прошито, пронумеровано 54 (включая вклейку) страниц

Заведующий МДОУ детским садом №9 «Ласточка»

А.В. Колодийева

