

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00F2901E3DF56A867789531078B80E152F
Владелец: Власихина Светлана Николаевна
Действителен: с 29.07.2026 до 22.10.2027

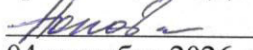
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №1 «Золотой ключик»

Срок действия:
с 06.09.2026 года по 05.09.2029 года

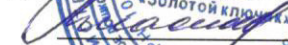
От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ № 1

 Т.К. Попова
04 сентября 2026 года

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад
«Детский сад комбинированного вида
№ 1 «Золотой ключик»

 С.Н. Власихина



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 22.09.2026 ПОДПИСЬ
№ 244 

Коряжма
2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - это установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик» и работниками, членами Профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик» (далее по тексту ДОУ) (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10 – ФЗ от 12.01.1996, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем – интересы всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзах. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией ДОУ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 06.09.2026года.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статьи 37, 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, с нормами действующего законодательства РФ и отраслевыми, региональными, территориальными соглашениями.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников ДОУ по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Стороны определяют основные формы участия работников в управлении ДОУ (непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию работников) (статья 53 ТК РФ):

- учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением первичной профсоюзной организацией работников выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение первичной профсоюзной организации работников не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на Общее собрание работников ДОУ, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно, затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОУ, внесение предложений по её совершенствованию;

- обсуждение первичной профсоюзной организацией работников планов социально-экономического развития ДОУ;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, коллективным договором, соглашениями.

1.14. Представители первичной профсоюзной организации работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников ДОУ;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников ДОУ;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители первичной профсоюзной организации работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.15. Стороны определяют перечень локальных нормативных актов ДОУ, содержащих нормы трудового права, которые принимаются с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников:

- Коллективный договор ДОУ;

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников ДОУ;

- Положение о системе оплаты труда работников ДОУ;
- Нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей и дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и от видов работ;
- Перечень должностей и размеры доплат по видам работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Разработка и утверждение должностных инструкций работников;
- Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о системе управления охраной труда в ДОУ;
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда;
- Положение о системе нормирования труда в ДОУ;
- Порядок проведения аттестации;
- Расследование несчастного случая;
- График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам ДОУ и другие локальные нормативные акты.

1.15.1. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в первичную профсоюзную организацию работников, представляющий интересы работников ДОУ.

Первичная профсоюзная организация работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с первичной профсоюзной организацией работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзной организацией работников ДОУ в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Первичная профсоюзная организация работников ДОУ также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации работников ДОУ отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.16. Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией коллектива работников ДОУ.

1.17. С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации работников:

- Привлечение к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 5 статьи 113 ТК РФ);

- привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 ТК РФ;
- принятия решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- изменение условий труда;
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- использование экономии фонда оплаты труда;
- расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:
 - сокращение численности и штата работников;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

1.18. С согласия первичной профсоюзной организации работников производится:

- применение дисциплинарного взыскания в отношении работника в виде замечания и выговора.

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

1.20. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, образуется комиссия – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.21. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

Нормы профессиональной этики и служебного поведения работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик» закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников и Положении о нормах этики и служебного поведения работников, которые принимаются работодателем в соответствии с Уставом образовательной организации и по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ДОУ.

2.2. Стороны договорились, что:

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

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

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки (или стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным 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 установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.2. При составлении штатного расписания ДОО определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждаемой Постановлением Правительства Российской Федерации.

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми в дальнейшем локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.5. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для воспитателей руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения РФ и Профсоюза:

- при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга).

2.3.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.3.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.3.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую и (или) квалификационную категорию «педагог–методист», «педагог – наставник», а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.11. Уведомлять первичную профсоюзную организацию работников ДОУ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников- также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление в профсоюзную организацию работников ДОУ в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

Критерии массового увольнения определяются законодательством Российской Федерации.

2.3.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- до назначения страховой пенсии по старости остается менее 1 года;

2.3.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ДОУ, право на время для поиска работы -4 часа в неделю с сохранением заработной платы.

2.3.14. С учетом мнения профсоюзной организации работников ДОУ определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников с учетом перспектив развития ДОУ.

2.3.15. При направлении работника в служебную командировку возмещать работнику расходы (за каждые сутки нахождения в командировке) в следующих размерах:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения - 550 рублей;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) - 300 рублей.

2.3.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОУ, его реорганизацией с участием профсоюзной организации работников ДОУ.

2.3.17. Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзной организацией по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий.

2.3.18. Обеспечивать обязательное участие профсоюзной организации работников ДОУ в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.3.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.3.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников ДОУ, в том числе в форме принятия «Положения о защите персональных данных работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №1 «Золотой ключик»».

2.4. Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзной организации работников ДОУ в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации работников в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385ТКРФ), а также

представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

2.4.4. Инициировать деятельность комиссии по трудовым спорам в ДОО и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.4.5. Осуществлять контроль за выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

2.4.6. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ).

2.4.7. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников ДОО.

III. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что, в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОО определяется:

- Настоящим коллективным договором,
- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и принятыми на Общем собрании работников;
- режимом работы ДОО, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников, и устанавливающим начало и окончание рабочего дня;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (статья 103 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 100 ТК РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели для отдельных категорий не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

Перечень должностей педагогических работников, которым установлена сокращенная рабочая неделя, указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников ДОО.

3.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ДОО определяются на основании особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Педагогические и другие работники ДОО наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе осуществлять в образовательной организации преподавательскую

1
работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

3.7. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) являются рабочим временем для педагогических и иных работников ДОУ.

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников ДОУ в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ДОУ.

В период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на иной режим рабочего времени, принимается по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ДОУ.

Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места в нестационарного рабочего места в учреждении;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в ином режиме рабочего времени, в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ применением электронного обучения;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником ДОУ заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается иной режим рабочего времени с определением особенностей работы в таком режиме.

3.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины,

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

3.10. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

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

3.11. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.12. К работе в ночное время могут привлекаться следующие категории работников только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работающие инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родитель, имеющий ребёнка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (статья 96 ТК РФ).

3.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени,

если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

3.16. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.17. К сверхурочной работе могут привлекаться следующие категории работников только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работающие инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

- опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родитель, имеющий ребёнка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ).

3.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

3.19. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.20. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Перечень должностей, по которым определена сменная работа, порядок составления и утверждения графика работы (графики сменности), регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

3.21. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

3.22. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, не нормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днём (сменой) (статья 101 ТК РФ).

3.23. Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.24. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.25. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.26. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

3.27. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

1

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

3.28. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

3.29. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

3.30. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

Оба выходных дня предоставляются как правило, подряд.

3.31. Не рабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в статье 112 Трудового Кодекса РФ.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.32. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

• для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя.

3.34. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам: после каждого дня сдачи крови и её компонентов, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или могут быть использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

3.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (статья 319 ТК РФ).

IV. ОТПУСКА

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителю образовательной организации, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Предоставлять ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам, работающими с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Предоставлять остальным работникам ДОО ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4. Предоставлять работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть 3 статьи 115 Трудового кодекса РФ).

4.5. Предоставлять всем работникам ДОО дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней.

4.6. Предоставлять работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определяется трудовым договором.

4.7. Предоставлять отпуск за первый год работы работникам ДОО по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.8. Предоставлять до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника:

- женщинам-передотпуском по беременности и родами или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным и законами.

4.9. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.10. Извещать работника о времени начала отпуска под подпись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

4.11. Предоставлять отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию:

Категория работников	Период предоставления отпуска	Норма
Работники в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время	статьи 122 и 267 Трудового Кодекса РФ
Работники - совместители	Период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы	статья 286 Трудового Кодекса РФ
Работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска	В удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год	статья 125 Трудового Кодекса РФ
Работники с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, детей возраста 14 лет	Удобное для работника время	статья 262.2 Трудового Кодекса РФ

Беременные женщины	Перед отпуском по беременности и родам или после него	статьи 122, 260 Трудового Кодекса РФ, письмо Роструда от 18.03.2008 № 659 – 6 – 0
Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком	Непосредственно после отпуска по уходу за ребенком	статья 260 Трудового Кодекса РФ
Работники, у которых жена в декрете	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам	статья 123 Трудового Кодекса РФ
Работник, усыновитель ребенка (детей) до трех месяцев	До истечения шести месяцев непрерывной работы	статья 122 Трудового Кодекса РФ
Один из родителей опекун, попечитель, приемный родитель) ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время до дня достижения ребенком–инвалидом 18 лет	статья 262.1 Трудового Кодекса РФ
Работники, награжденные знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР»	Удобное для работника время года	статья 23 ФЗ От 20.07.2012 №125– ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»
По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности	Период сопровождения ребенка (не менее 14 календарных дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.	статья 322 Трудового Кодекса РФ
Супруги военнослужащих	Время отпуска супруга военнослужащего	часть 11 статьи 11 ФЗ от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»
Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт, либо контракт о добровольном Содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ	Время отпуска супруга военнослужащего	пункт 7 статьи 38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

4.12. Суммировать при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Производить исчисление:

- продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков работников в соответствии со статьями 120 и 121 ТК РФ;
- среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.14. Предоставить по письменному¹ заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней в случае смерти близких родственников сотрудника (супруги, дети, родители супругов, братья и сестры супругов) в соответствии с «Отраслевым соглашением между администрацией городского округа Архангельской области «Город Коряжма» и Коряжемской городской профсоюзной организацией работников образования с оплатой согласно «Положению о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

4.15. Продлить или перенести на другой срок ежегодный оплачиваемый отпуск, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

4.16. Перенести ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника на другой срок:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.17. Перенести с согласия работника отпуск на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а так же не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Поделить по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Отзывать работника из отпуска только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом).

4.21. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

4.22. Выплачивать при увольнении работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска пропорционально отработанному времени. При этом работнику, проработавшему 11 месяцев, полагается компенсация за полный рабочий год.

4.23. Исчислять денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, 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 (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР № 169 от 30.04.1930 (с изменениями), статья 423 ТК РФ).

4.24. Предоставлять по письменному заявлению работника неиспользованные им отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 ТК РФ).

4.25. Предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.26. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам, ухаживающим за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- для прохода в детей на военную службу – 3 календарных дня.

4.27. Предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.27.1. Предоставлять длительный отпуск педагогическому работнику в любое время по соглашению сторон при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

4.27.2. Предоставлять длительный отпуск педагогическому работнику по его заявлению и оформлять приказом по образовательной организации.

В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон, в том числе с учетом условий его использования.

4.27.3. Осуществлять отзыв педагогического работника из длительного отпуска только с согласия педагогического работника. Не использованная, в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

4.27.4. Продлить длительный отпуск на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию сторон перенести на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.27.5. Предоставить педагогическому работнику, работающему по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству.

Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

4.27.6. Засчитывать время нахождения педагогического работника в длительном отпуске в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

4.28. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.29. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.30. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.31. Своевременно согласовывать график отпусков работников;

4.32. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

4.33. Контролировать соблюдение прав работников при отзыве их из отпуска.

4.34. Знакомить работников с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, городского округа Архангельской области «Город Коряжма», регулирующими режим работы и отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников ДООУ.

5.2. Составлять и утверждать ежегодно до 15 сентября соответствующего календарного года (на очередной учебный год) на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки педагогических работников, согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

5.3. Производить ознакомление работников с размерами должностных окладов (ставок заработной платы) и итогами тарификации.

5.4. Производить оплату труда работников, не относящихся к педагогическим работникам применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МДООУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

5.5. Устанавливать конкретные должностные оклады, размеры повышающих коэффициентов к окладу, повышающих коэффициентов к окладу по ДООУ, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, выплаты социального характера работникам ДООУ в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МДООУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

5.6. Извещать каждого работника при выплате заработной платы через расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах 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) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5.7. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы, либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.8. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются: первой части - 29 числа текущего месяца, второй части – 14 числа месяца, следующего за отчетным.

5.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.11.1. Не опускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения

обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

5.11.2. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.11.3. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (статья 142 ТК РФ).

5.12. Выплачивать при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

5.13. В случае проведения забастовки по причине невыполнения или нарушения условий коллективного договора (в том числе по причине невыплаты заработной платы), за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

5.13.1. Имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, участвующим в забастовке, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты за время их участия в забастовке. Размер компенсации определяется в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале, в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

5.14. Осуществлять изменение условий оплаты труда работнику, предусмотренных трудовым договором, при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.15. В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

5.16. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик».

5.17. Осуществлять замену временно отсутствующего воспитателя (больничный лист, командировка, отпуск и т.д.) другим педагогом с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании приказа руководителя ДОУ с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.18. Сохранять уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории (в случае истечения срока действия квалификационной категории) по письменному заявлению педагогического работника сроком на 1 год, в следующих случаях:

- При выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (статья 335 ТК РФ);
- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно остался один год (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» с изменениями и дополнениями);
- по окончании длительной болезни (не более четырех месяцев);
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

5.19. Извещать работников не позднее, чем за два месяца о введении новых норм труда.

5.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (в соответствии со ст. 140 ТК РФ).

5.21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (в соответствии со ст.141 ТК РФ).

5.22. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ).

Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

5.24. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда. Оказывать помощь и содействие работникам в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

5.25. Делегировать своих представителей в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, аттестационную комиссию; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.26. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.27. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.28. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.29. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективного договора в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

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

VI. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Определять для собственных нужд необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ).

6.2. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для

направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

6.3. Реализовывать права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4. Не обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств.

6.5. Содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

При этом, определенная с учетом мнения работодателя и профсоюзной организации работников, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь:

- минимальный объем не менее 16 часов для всех категорий работников,
- для молодых специалистов не менее 72 часов,
- объем освоения программ профессиональной переподготовки не менее 250 часов.

6.6. Принять отказ работника от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173 - 177 ТК РФ.

6.7.1. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173–176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

6.7.2. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей и по согласованию с представительным органом работников ДООУ может предоставить такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в коллективном договоре или локальными нормативными актами ДООУ (статья 116 ТК РФ).

6.7.3. По соглашению сторон трудового договора к дополнительным отпускам работников, указанных в п.6.7. настоящего коллективного договора, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

6.9. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с

отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки и в соответствии с Положением о служебных командировках работников ДОУ, принимаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа работников (статья 187 ТК РФ).

6.10. Направлять в служебные командировки следующие категории работников только с их письменного согласия:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга(супруги) детей в возрасте до 14 лет; опекуны детей в возрасте до 14 лет;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изменениями и дополнениями), либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- работающие инвалиды, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.10.1. Указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

6.11. Направлять в первоочередном порядке на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности тех педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с ст. 49 № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) и Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждаемого приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

6.12.1. Устанавливать по её результатам педагогическим работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) заработной платы со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории педагогическому работнику аттестационной комиссией.

Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

6.13. Осуществлять мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических и иных работников ДОУ.

6.14. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнение условий коллективного договора в части

касающейся квалификации работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников ДООУ.

6.15. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам подготовки и дополнительного профессионального образования работников ДООУ.

УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Заключить для реализации этого права соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2-х процентов суммы затрат на производство услуг в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

7.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в организации.

7.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке условий труда на рабочих местах и ознакомить в письменной форме работников, с результатами проведенной специальной оценки условий труда на их рабочих местах. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (статья 214 ТК РФ).

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

7.7. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте.

7.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДООУ не реже 1 раза в три года.

7.9. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представительным органом работников ДООУ.

7.11. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты по профессиям (должностям), в зависимости от идентифицированных опасностей дерматологическими

средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с нормами, установленными локальными актами и действующим законодательством РФ.

7.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать:

- организацию проведения предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу,
- периодических медицинских осмотров (обследований) работников,
- диспансеризацию работников,
- психиатрическое освидетельствование,
- сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

7.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях ДОУ.

7.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (статья 214 ТК РФ).

7.16. Проводить своевременное расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

7.18. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзной организацией работников ДОУ комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (статья 370 ТК РФ.).

7.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда на рабочем месте, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.21. Предоставлять оборудованные помещения для отдыха и приема пищи работников.

7.22. С целью улучшения работы по комплексной безопасности:

обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по комплексной безопасности ДОУ в соответствии с требованиями законодательства;

- обеспечивать организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, оборудованием по речевому оповещению людей;
- разрабатывать схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай возникновения чрезвычайных ситуаций;
- доводить схемы инструкции по эвакуации до работников ДОУ;
- организовывать и проводить тренировки по эвакуации людей из здания ДОУ;

- организовывать и проводить в ДОУ обучение, инструктаж работников мерам пожарной безопасности, в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций;
- организовывать наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение комплексной безопасности, разрабатывать и реализовывать планы проведения профилактической работы по безопасности с воспитанниками и родителями;
- осуществлять систематические осмотры территории по обеспечению на ней безопасной обстановки.

Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

7.23. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании микроповреждений, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

7.24. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и участвовать в работе комиссии по охране труда;

7.25. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда в ДОУ;

7.26. Контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование финансовых средств на охрану труда;

7.27. Организовать смотры–конкурсы на предмет обеспечения условий и охраны труда;

7.28. Организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований комплексной безопасности в ДОУ, при этом обращать особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

7.29. Принимать участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, воспитанников к действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций;

7.30. Организовывать и осуществлять проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение комплексной безопасности.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзной организацией работников ДОУ,

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

8.1.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на Общем собрании работников ДОУ, на заседаниях представительного органа работников, о расходовании бюджетных и внебюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.1.3. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на совместных заседаниях администрации ДОУ и профсоюзной организации работников, принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление и отдых работников и др.

Работодатель обязуется:

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

8.3. Предоставлять в Фонд пенсионного и социального страхования РФ список должностей, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное

назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей:

- воспитатель
- старший воспитатель
- учитель-логопед
- учитель-дефектолог
- музыкальный руководитель
- инструктор по физической культуре.

8.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников ДОУ к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзной организации работников ДОУ.

8.5. Предоставлять профсоюзной организации работников ДОУ в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивный зал, площадку и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.6. Предоставлять профсоюзной организации работников ДОУ в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации.

8.7. Выплачивать единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов при выходе на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

8.8. Освобождать работника при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.9. Освобождать работника, достигшего возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.10. Освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.11. Согласовывать по письменному заявлению работника день (дни) освобождения его от работы для прохождения диспансеризации. Работник обязан предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

8.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.14. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном администрацией Городского округа Архангельской области «Город Коряжма», работникам и неработающим членам их семей один раз в два года (статья 325 ТК РФ).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в ДОУ.

8.15. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск на санаторно-курортное лечение, включая время на дорогу к месту лечения и обратно, работнику, который нуждается в этом лечении в связи с наступлением страхового случая (повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания). Продолжительность

предоставляемого в этом случае отпуска зависит от длительности лечения и времени, необходимого для проезда к месту лечения.

8.16. Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний регулируется Федеральным законом № 323-ФЗ от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Постановлением Правительства РФ № 286 от 15.05.2006 (с изменениями).

8.17. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего и социального характера, предусмотренных «Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Золотой ключик»».

8.18. Осуществлять поддержку молодых педагогических работников и их закрепление в образовательной организации;

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

8.18.2. Организовывать методическое сопровождение деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

8.18.3. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

8.18.4. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией работников ДОУ мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности молодых

педагогов, моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

Первичная профсоюзная организация работников обязуется:

8.19. Рассматривать на своих заседаниях вопросы по совершенствованию работы по защите социальных прав и интересов работников ДОУ.

Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников на предстоящий год.

8.20. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную деятельность по социальному партнерству с работодателем.

8.21. Обеспечивать установленные в образовательной организации коллективным договором меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

8.22. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам ДОУ.

8.23. Информировать работников о задачах и деятельности выборного органа коллектива работников в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на Общем собрании работников;
- на планерках;
- через информационный стенд;
- через информационные листы, брошюры;
- через личные электронные почты;
- через индивидуальные беседы с работниками.

8.24. Совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей.

8.25. Организовывать контроль за работой пищеблока в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.26. Ходатайствовать перед работодателем о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДООУ.

8.27. Применять в качестве награждения педагогических работников следующие виды нематериальных поощрений: размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, средствах массовой информации.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Работодатель предоставляет профсоюзной организации работников ДООУ, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и другое, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

9.2. Работодатель не допускает ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в профсоюзной организации работников.

9.3. Работодатель обеспечивает участие профсоюзной организации работников ДООУ в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

9.4. Работодатель обеспечивает право профсоюзной организации работников ДООУ на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора (статья 370 ТК РФ).

9.5. Работодатель предоставляет профсоюзной организации работников ДООУ по его запросу информацию о реорганизации или ликвидации организации, численности, составе работников, условиях оплаты труда, размере средней заработной платы работников, введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, наградах работников и другую информацию.

9.6. Работодатель предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в три года с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.7. Работодатель в целях повышения престижа профсоюзной организации работников ДООУ за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией, проведение социально-значимых акций, общественных мероприятий, председателю профсоюзной организации, а также членам профсоюзной организации может устанавливать ежемесячную доплату за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.8. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации работников ДООУ и не освобожденных от основной работы:

• члены профсоюзной организации работников ДОУ освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

• увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации работников в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса;

• увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации работников ДОУ и его заместителя, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия работников, полученного на Общем собрании работников;

• члены первичной профсоюзной организации работников ДОУ, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия первичной профсоюзной организации работников ДОУ подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.9. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации работников ДОУ признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.10. Представитель первичной профсоюзной организации работников ДОУ, входит в состав:

- аттестационных комиссий;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- комиссии по трудовым спорам;
- комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
- комиссии по рассмотрению вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад присмотра и оздоровления № 10 «Орлёнок».

10.2. Стороны договорились и обязуются:

• Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

• Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на Общем собрании работников не реже одного раза в год;

• Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации;

• Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ);

• Принимать и рассматривать в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты в соответствии со статьей 372 ТК РФ;

• Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом ДООУ крайней меры их разрешения – забастовка;

• Начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.4. Лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

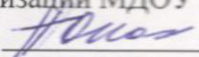
XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

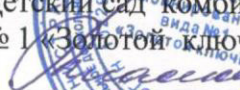
11.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ДООУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

11.2. Работодатель размещает не позднее 10 рабочих дней подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами. Направляется работодателем на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

Вступление в силу коллективного договора) изменений и дополнений в коллективный договор) не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ № 1
 Т.К. Попова
04 сентября 2026 года

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Детский сад
«Детский сад комбинированного вида
№ 1 «Золотой ключик»
 С.Н. Власихина



ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в
которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заведующий	3 дня
2	Заместитель заведующего по АХР	3 дня
3	Старший воспитатель	3 дня
4	Бухгалтер	3 дня
5	Заведующий хозяйством	3 дня

Пронито, пронумеровано и скреплено печатью
35 (Тридцать пять) листов

Заведующий МДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 1 «Золотой ключик»

Власихина
Власихина С.Н.

дата

20 26 г.