

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 9»
на 2025-2027гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
Филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН города Глазова и Глазовского района»

дата 18.12.2024

Регистрационный номер 353 0000 8/2411

С. Л. Колзунов
Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Колзунов С.Л.
(должность, ФИО, подпись)

Коллективный договор принят с Приложениями
на Общем собрании работников Учреждения
МБДОУ «Детский сад №9»
«16» декабря 2024 г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 9
Суслова /Е.Г. Суслова
«16» декабря 2024 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 9
Семёнова /И.А. Семёнова
«16» декабря 2024 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор	4
3. Оплата труда и нормы труда	6
4. Рабочее время и время отдыха.....	8
5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.....	10
6. Охрана труда и здоровья.....	12
7. Социальные льготы и гарантии.....	15
8. Гарантии профессиональной деятельности	18
9. Обязательства профсоюза.....	19
10. Дополнительные гарантии молодёжи.....	21
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	22
12. Заключительные положения.....	22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники дошкольного образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – заведующего дошкольного образовательного учреждения (далее работодатель);
- коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01.01.2025 по 31.12.2027 года, со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие договора на срок до 3-х лет.

1.4. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, консультаций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и другими способами).

Профсоюз:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников — членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников

дошкольного образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами через постоянно действующую двустороннюю комиссию, о создании которой работодатель издает приказ. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии с ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.3. Если по причине перемены организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.5. Собрание осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

2.6. Профсоюз обязуется:

2.6.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организации и иных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9», подведомственного Управлению дошкольного образования Администрации города Глазова».

3.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБДОУ д/с № 9 устанавливаются в соответствии со ст.143 ТК РФ, законодательством РФ и УР, действующим положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9», подведомственного управлению дошкольного образования Администрации города Глазова».

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме путем

перечисления на счет Работника в банке в следующие сроки: 24 числа текущего месяца, 9 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 9 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) или профессиональных стандартов.

3.1.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных и нормативных актов.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Расходование средств фонда и надбавок в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9».

3.2.5. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в

учреждении, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливается в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством (статьи 152, 153 ТК РФ).

3.2.7. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.8. Положения о стимулирующих выплатах сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.9. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определенными специальной оценкой условий труда, устанавливать в повышенном размере 4% тарифной ставки (оклада).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, доплата работникам не производится. До проведения в установленном порядке специальной оценкой условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Доплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

3.2.10. Размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35% тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.2.11. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, является сверхурочной. Сверхурочная работа в первый день работы оплачивается в первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.12. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.2.13. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за три года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.2.14. Совместным решением работодателя и профсоюза средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9».

3.2.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.3.4. Нацеливает работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное выполнение трудовых обязанностей.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения, графиком работы сотрудников МБДОУ д/с № 9, условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом образовательной организации.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется

вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый по истечении шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью, определённой для этой должности, и оплачивается в полном размере. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ)

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.1.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам не предоставляется.

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

4.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы один раз в год на основании письменного заявления работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, указанных в статьях 128, 263 ТК РФ в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающим 2х и более детей в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней

- работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ) - до 14 календарных дней

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней

- в связи со своей юбилейной датой - 2 календарных дня

- в связи с похоронами родных (ст.128 ТК РФ) - до 5 календарных дней

- работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ) - до 60 календарных дней

- работникам по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней

Отпуск без оплаты предоставляется работникам на основании письменного заявления с указанием причин и обязательным оформлением приказа по организации.

4.2.4. На период санитарно-гигиенической обработки работники учреждения могут привлекаться

к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы по основному месту работы.

4.2.5. Отдельным категориям сотрудников по их письменному заявлению устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

4.2.6. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным Положением, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 г. № 3570, в соответствии с ч.5 п.4 ст.47 ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации». **(Приложение № 1).**

4.3.Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров профсоюзный комитет МБДОУ предупреждается об этом письменно, не позднее, чем за три месяца до начала наступления соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня, следующего за днем, когда работник был ознакомлен о предстоящем высвобождении.

5.2.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения с зачётом выходного пособия. (ст. 318 ТК РФ)

5.2.5. Увольнение в связи с сокращением численности штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника на другую работу.

5.2.6. Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности, а также в период пребывания в очередном отпуске.

5.2.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности штатов работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, квалификации, специальности, а при её отсутствии – другую работу в учреждении.

5.2.8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с требованиями действующего законодательства. Для отдельных категорий работников применяется упрощенный порядок прохождения аттестации на основании Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ. Для каждого работника прохождение аттестации в упрощенном порядке согласовывается с городской профсоюзной организацией работников учреждений дошкольного образования и воспитания.

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

5.2.10. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами.

5.2.11. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.2.12. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. ст.168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.2.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.

5.2.14. Гарантируют работникам образования, являющихся членами профсоюза, при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.2.15. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- временной нетрудоспособности,

- отпуска по беременности и родам,
- отпуска по уходу за ребенком,
- длительной командировки на работу по специальности за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- за 5 лет до наступления пенсионного возраста или ухода на пенсию,
- ликвидации образовательного учреждения.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях по заявлению педагогических работников может быть сохранена на уровне оплаты труда, установленной с учетом квалификационной категории, но не более чем на 1 год с момента выхода на работу. Приказ об оплате труда издается руководителем ДООУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Профсоюз осуществляет:

5.3.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

5.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждение квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников дошкольного образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме дошкольного образовательного учреждения на готовность к новому учебному году, в том числе групп, дополнительных помещений, пищеблока, спортивных сооружений и территории;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в дошкольном образовательном учреждении, состоянием условий и охраны

труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение дошкольным образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора).

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в дошкольном образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков, медицинских осмотров работников, профессиональной гигиенической аттестации из всех источников финансирования.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда и идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков на рабочих местах дошкольного образовательного учреждения.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической аттестации должностных лиц и работников дошкольного образовательного учреждения.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять свободное время уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда в соответствии с утвержденным руководителем графиком.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ), специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме (**Приложение № 2, 3**).

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, психиатрическое освидетельствование, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений и иных помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования дошкольного образовательного учреждения. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев и микроповреждений (микротравм) с работниками на производстве, полученных работниками в процессе производственной деятельности, а также с воспитанниками в установленном законодательством порядке, и проведение ежегодного анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в дошкольном образовательном учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя дошкольного образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравление).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.6.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда и идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков;
- по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев и микроповреждений (микротравм) на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса;
- по контролю состояния зданий;
- по приёмке дошкольного образовательного учреждения на готовность к новому учебному году;
- и других комиссиях.

6.6.4. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.6.6. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда на проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. В целях повышения социального статуса работников выплатить единовременные премии работникам организаций:

- при награждении Почетной Грамотой Удмуртской Республики – 1000 рублей;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной Грамотой Правительства Удмуртской Республики- 700 рублей;
- при награждении Почетной грамотой г. Глазова – 400 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики – 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой управления дошкольного образования г. Глазова – 300 рублей;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики и профессиональным праздникам.

7.1.2. Для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения организация вправе выплачивать единовременную премию на основании условий коллективного договора в пределах фонда оплаты труда.

7.1.3. Для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения организация вправе выплачивать единовременную премию на основании условий коллективного договора в пределах фонда оплаты труда.

7.1.3. Работникам, проработавшим в одной образовательной организации 30, 35, 40 и более лет по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа заведующего МБДОУ выплачивать единовременную премию в размере 50% должностного оклада.

7.1.4. С учетом мнения профсоюзной организации решать вопросы о выделении средств на выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат работникам по основному месту работы:

- для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет) по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа заведующего выплачивается единовременная премия в пределах фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы:

до 10 лет – 50% должностного оклада

свыше 10 лет – 100% оклада

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, работникам, проработавшим в системе дошкольного образования г.Глазова 20 и более лет по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа заведующего МБДОУ выплачивать единовременную премию в размере должностного оклада.

7.1.5. Единовременные премии и материальная помощь работникам организации выплачиваются на основании приказа заведующего, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять оплачиваемые выходные дни в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;
- бракосочетания работника – 2 рабочих дня;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 рабочих дня;
- в связи с проводами на службу в армию (родителям) – 2 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребёнка в семье (мужу) – 1 рабочий день;
- за выполнение норм ГТО: золотой знак – 3 рабочих дня;
- серебряный знак - 2 рабочих дня;
- бронзовый знак – 2 рабочих дня;
- при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) (по эпидемическим показаниям на основании постановления главного санитарного врача Удмуртской Республики) – 2 рабочих дня; **(Приложение 4);**
- в связи с отсутствием в течение года отпуска без сохранения заработной платы, дней нетрудоспособности (ч.2 ст.116 ТК РФ) – 3 рабочих дня. **(Приложение 5).**

Оплачиваемые выходные дни предоставляются по заявлению работника и на основании приказа заведующего, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации.

7.2.2. Выделять денежные средства в пределах фонда оплаты труда на похороны работника в размере средней заработной платы.

7.2.3. Устанавливать ежемесячную надбавку за почетное звание и знаки отличия в сфере образования в размере до 20% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда за:

Нагрудный значок «Отличник народного просвещения»,

Нагрудный знак «Отличник просвещения СССР»,

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,

Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,

Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,

Ведомственный знак отличия Министерства Просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

При наличии у работника организации двух и более почетных званий (государственные и ведомственные награды) установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание и знаки отличия в сфере образования устанавливается приказом руководителя организации со дня подачи заявления работником в письменной форме об установлении надбавки с приложением подтверждающих документов (копия приказа о награждении или копия удостоверения о награждении и т.д.).

Заявление об установлении ежемесячной надбавки за почетное звание и знаки отличия в сфере образования согласовывается с председателем городской профсоюзной организации.

7.2.4. Председателю первичной профсоюзной организаций МБДОУ за активную общественную деятельность предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней в течение календарного года. **(Приложение № 6).**

7.2.5. Для сотрудников дошкольных образовательных организаций по ходатайству руководителя и профсоюзной организации предоставлять место для ребенка в МБДОУ вне очереди.

7.2.6. Установить меры социальной поддержки в виде 50-процентной скидки от установленной

платы за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность родителям (законным представителям), являющиеся работниками дошкольного образовательного учреждения (заведующий хозяйством, помощник воспитателя, повар, подсобный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, дворник).

7.2.7. Установить меры социальной поддержки в виде 30-процентной скидки от установленной платы за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность родителям (законным представителям), являющиеся работниками дошкольного образовательного учреждения (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, заведующий хозяйством).

7.2.8. Штатным работникам образовательной организации, выходящим из отпуска по уходу за ребенком, выплачивать медосмотр из средств образовательной организации.

7.2.9. Выделять денежные средства на опубликование в СМИ поздравлений в связи с юбилейными датами, соболезнований по поводу смерти сотрудников и ветеранов МБДОУ.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в случае длительного и дорогостоящего лечения, стихийного бедствия, смерти близкого родственника. (**Приложение № 7**).

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты). Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.1.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.1.4. Предоставлять профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.1.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации 1% членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся

членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

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

8.1.6. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

8.1.7. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ и с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст.81, ст.82, ст.373 ТК РФ).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.1.8. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.9. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, и других.

8.1.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.1.11. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.1.12. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

8.1.13. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

8.1.14. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором, на счет профсоюзной организации.

Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), в соответствии внесенными изменениями в ТК РФ ст. 399 ч. 2.3.6., ст. 400 ч. 1.2.7, ФЗ-334 от 07.12.2011 г.

9.1.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением.

9.1.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников не являющихся членами Профсоюза.

9.1.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования

разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

9.1.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

9.1.6. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

9.1.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

9.1.8. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

9.1.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

9.1.11. Периодически (не менее одного раза в учебном году) организовывать учебу профсоюзного актива.

9.1.12. Совместно с руководителем образовательного учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

9.1.13. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке труда, охране труда и других.

9.1.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.1.15. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

9.1.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с локальными актами городской профсоюзной организации работников дошкольного образования.

9.1.17. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

9.1.18. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

9.1.19. Направлять учредителю образовательного учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.1.20. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

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

9.1.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

9.1.23. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

9.1.24. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

9.1.25. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в дошкольном образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в дошкольном образовательном учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- решение жилищных проблем молодых педагогов.

10.2. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

10.3. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

10.4. Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в

педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.5. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другую дошкольную образовательную организацию города;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.1.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

11.1.4. Работодатель обязан:

- в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации;
- разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения;
- информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже, чем один раз в учебный год.

11.1.6. Профсоюз обязуется:

- не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора;
- проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о Проффессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников дошкольного образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также

предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

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

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

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются изменением и дополнением к коллективному договору.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

12.8. При реорганизации дошкольного образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока учреждения.

12.9. При смене формы собственности дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

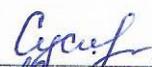
12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с №9 длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года»;
- приложение № 2 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты»;
- приложение № 3 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами»;
- приложение № 4 «О предоставлении оплачиваемых выходных дней в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 9»
- приложение № 5 «О предоставлении оплачиваемых выходных дней в связи с отсутствием в течении календарного года отпуска без сохранения заработной платы и дней нетрудоспособности, в количестве 3 календарных дней МБДОУ «Детский сад № 9»
- приложение № 6 «Положение «О дополнительном оплачиваемом отпуске председателю первичной профсоюзной организации за активную общественную деятельность в коллективе МБДОУ «Детский сад № 9»;
- приложение № 7 «Положение «О порядке оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9».

Приложения к Коллективному договору находятся у Председателя ППО.

От работодателя:

заведующий МБДОУ д/с № 9

 /Е.Г.Суставова
« 16 » декабря 2024 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 9

 /И.А. Семёнова
« 16 » декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семёнова
«_____» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____/ Е.Г.Суставова
Приказ №__ от _____ 20__ г.

ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
Учреждения МБДОУ д/с № 9
Протокол №__ от _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года
МБДОУ «Детский сад № 9»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ д/с № 9.
2. Педагогические работники МБДОУ д/с № 9 в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» № 644 от 31.04.2016 года имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж работы непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный неоплачиваемый отпуск, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.
5. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
6. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный неоплачиваемый отпуск засчитывается:
 - время фактической работы;
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
 - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работа в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего учебного заведения, если в учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

8. Длительный неоплачиваемый отпуск может предоставляться работнику в любое время и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности дошкольного образовательного учреждения.

9. Длительный неоплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется по личному заявлению работника в порядке очередности поступления заявлений и оформляется приказом по дошкольному образовательному учреждению.

10. Продолжительность длительного неоплачиваемого отпуска не может превышать более одного года.

11. Время нахождения в длительном неоплачиваемом отпуске до одного года засчитывается в страховой стаж работы. За педагогическим работником, находящимся в длительном неоплачиваемом отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка.

12. Во время длительного неоплачиваемого отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

13. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном неоплачиваемом отпуске, длительный неоплачиваемый отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

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

Приложение
к Положению о порядке и условиях
предоставления педагогическим
работникам длительного
неоплачиваемого отпуска сроком
до одного года МБДОУ д/с № 9

Извлечения из перечня должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы
(на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» № 644 от 31.04.2016 года)

1. Перечень должностей педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- музыкальный руководитель;
- воспитатель.

2. Перечень должностей руководителей учреждения и их заместителей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- заведующий образовательным учреждением;
- заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель.

Время работы на должностях, указанных в п.2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме: не менее 6 часов в неделю в обще-образовательных и других образовательных учреждениях.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
« ____ » _____ 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий или должностей работников МБДОУ д/с № 9, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ № 766н Минтруда России от 29.10.2021г.)

№	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ и спецодежды, моющих средств и обезвреживающих средств	Нормы выдачи	Нормативный документ
1	Дворник	1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений. 3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания). 4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 5. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке. 6. Валенки с резиновым низом. 7. Головной убор утепленный. 8. Рукавицы меховые 9. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия, защита от ветра и мороза (крем) 10. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 11. Средства для ног	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 2.5 года 1 пара на 2 года 1 шт на 2 года 1 пара на 2 года 100 мл в месяц 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)

		с противогрибковым (фунгицидным) действием (спреи)		
2	Сторож	<p>1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания).</p> <p>2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений.</p> <p>3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).</p> <p>4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>5. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.</p> <p>6. Валенки с резиновым низом.</p> <p>7. Головной убор утепленный.</p> <p>8. Рукавицы меховые</p> <p>9. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия, защита от ветра и мороза (крем)</p> <p>12. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).</p> <p>13. Средства для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спреи)</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>1 шт на 1 год</p> <p>1 шт на 2.5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>100 мл в месяц</p> <p>250/500 мл в месяц</p> <p>100 мл в месяц</p>	<p>Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г.</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)</p>
3	Кухонный работник	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>3. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>4. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 шт на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p>	<p>Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г.</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)</p>

		<p>7. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)</p> <p>8. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).</p> <p>9. Восстанавливающие средства (крем)</p>	<p>100 мл в месяц</p> <p>250/500 мл в месяц</p> <p>100 мл в месяц</p>	
4	Повар	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>2. Фартук</p> <p>3. Нарукавники</p> <p>4. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>5. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>6. Перчатки</p> <p>7. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)</p> <p>8. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).</p> <p>9. Восстанавливающие средства (крем)</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>1 шт на 1 год</p> <p>6 пар на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>24 пары на 1 год</p> <p>100 мл в месяц</p> <p>250/500 мл в месяц</p> <p>100 мл в месяц</p>	<p>Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г.</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)</p>
5	Машинист по стирке белья	<p>1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).</p> <p>3. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>5. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).</p> <p>6. Восстанавливающие средства (крем)</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 шт на 1 год</p> <p>250/500 мл в месяц</p> <p>100 мл в месяц</p>	<p>Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г.</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)</p>

		7. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)	100 мл в месяц	
6	Кастелянша	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений. 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) 3. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 4. Восстанавливающие средства (крем)	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
7	Кладовщик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений. 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 3. Перчатки для защиты от механических воздействий 4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений. 5. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 6. Восстанавливающие средства (крем) 7. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год 1 шт на 1 год 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
8	Помощник воспитателя	1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания). 3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания). 4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений. 5. Средства для очищения	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год 1 шт на 1 год 250/500 мл в месяц	Приказ № 767н Минтруда России от 29.10.2021г. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)

	<p>от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).</p> <p>6. Восстанавливающие средства (крем)</p> <p>7. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)</p> <p>8. Фартук, колпак или косынка.</p> <p>9. Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>10. Халат для уборки помещения.</p>	<p>100 мл в месяц</p> <p>100 мл в месяц</p> <p>2 комплекта на 1 год</p> <p>2 шт на 1 год</p> <p>1 шт на 1 год</p>	
--	---	---	--

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
« ____ » _____ 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
смывающими и обеззараживающими средствами

№	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ и спецодежды, моющих средств и обезвреживающих средств	Нормы выдачи	Нормативный документ
1	Дворник	1. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия, защита от ветра и мороза (крем) 2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 3. Средства для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спреи)	100 мл в месяц 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
2	Сторож	1. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия, защита от ветра и мороза (крем) 2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 3. Средства для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спреи)	100 мл в месяц 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
3	Кухонный работник	1. Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем) 2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло).	100 мл в месяц 250/500 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)

		3.Восстанавливающие средства (крем)	100 мл в месяц	
4	Повар	1.Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем) 2.Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 3.Восстанавливающие средства (крем)	100 мл в месяц 250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
5	Машинист по стирке белья	1.Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 2.Восстанавливающие средства (крем) 3.Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)	250/500 мл в месяц 100 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
6	Кастелянша	1.Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 2.Восстанавливающие средства (крем)	250/500 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
7	Кладовщик	1.Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 2.Восстанавливающие средства (крем) 3.Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем)	250/500 мл в месяц 100 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. №1122н (ред.от 23.11.2017 г.)
8	Помощник воспитателя	1.Средства для очищения от неустойчивых загрязнений (жидкое мыло). 2.Восстанавливающие средства (крем) 3.Средства защитного свойства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного (универсального) действия (крем) помещения.	250/500 мл в месяц 100 мл в месяц 100 мл в месяц	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (ред.от 23.11.2017 г.)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О предоставлении оплачиваемых выходных дней в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 9»

В следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 календарных дня;
- в связи с проходами на службу в армию – 2 календарных дня
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день;
- за выполнение норм ГТО:
 - золотой знак – 3 рабочих дня;
 - серебряный знак - 2 рабочих дня;
 - бронзовый знак – 2 рабочих дня;
- при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) (по эпидемическим показаниям на основании постановления главного санитарного врача Удмуртской Республики) – 2 календарных дня

1. Оплата оплачиваемых выходных дней производится в пределах фонда оплаты труда.
2. Оплачиваемые выходные дни предоставляются по желанию работника в течение календарного года и могут быть присоединены к ежегодному отпуску за рабочий период, за год.
3. Неиспользованные оплачиваемые выходные дни не суммируются и на следующий календарный год не переносятся.
4. Основанием для предоставления оплачиваемых выходных дней является личное заявление работника.
5. Основанием для предоставления оплачиваемых выходных дней является заявление работника и приказ заведующего МБДОУ о предоставлении оплачиваемых выходных дней, согласованного председателем ППО.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
«_____» _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
«___» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении оплачиваемых выходных дней в связи с отсутствием в течении календарного года отпуска без сохранения заработной платы и дней нетрудоспособности, в количестве 3 календарных дней МБДОУ «Детский сад № 9»

1. Работникам МБДОУ д/с № 9, не имеющим в течении календарного года отпуска без сохранения заработной платы и дней нетрудоспособности предоставляются 3 оплачиваемых выходных дня . Оплата производится в пределах фонда оплаты труда.
2. Оплачиваемые выходные дни предоставляются по желанию работника в течение календарного года и могут быть присоединены к ежегодному отпуску за год за рабочий период.
3. Основанием для предоставления оплачиваемых выходных дней является заявление работника и приказ заведующего МБДОУ о предоставлении оплачиваемых выходных дней, согласованного с председателем ППО.
4. Не использованные оплачиваемые выходные дни не суммируются и на следующий календарный год не переносятся.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
«_____» _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
«___» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о дополнительном оплачиваемом отпуске председателю первичной профсоюзной организации за активную общественную деятельность в коллективе МБДОУ «Детский сад № 9»

1. За активную общественную деятельность в течение календарного года в коллективе МБДОУ д/с № 9 предоставляется дополнительный отпуск до 3-х календарных дней МБДОУ д/с № 9.
2. Дополнительный отпуск является оплачиваемым. Оплата в пределах фонда оплаты труда.
3. Дополнительный отпуск предоставляется по желанию работника в течение календарного года и может быть присоединен к основному ежегодному отпуску.
4. Неиспользованный дополнительный отпуск не суммируется и на следующий календарный год не переносится.
5. Основанием для предоставления дополнительного отпуска является личное заявление работника.
6. Основанием для предоставления дополнительного отпуска является заявление работника и приказ заведующего МБДОУ о предоставлении данного отпуска, согласованного председателем ППО.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ д/с № 9
_____ И.А. Семенова
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 9
_____ Е.Г. Суставова
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 9»

В целях оказания материальной поддержки материально-бытовых проблем осуществлять выделение материальной помощи в следующих ситуациях:

смерти работника образования (в размере заработной платы);

- стихийных бедствий (не более оклада);

- пожара (не более оклада);

- длительного дорогостоящего лечения и операции;

- материальных затруднений в исключительных случаях (размер устанавливают совместным решением руководителя образовательного учреждения и председателя городской профсоюзной организации работников образования);

- материальных затруднений низкооплачиваемых категорий сотрудников, многодетных семей, одиноких родителей, молодых специалистов (не более ставки);

- для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет) по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа заведующего выплачивается единовременная премия в пределах фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы:

до 10 лет – 50% должностного оклада

свыше 10 лет – 100% оклада

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, работникам проработавшим в системе дошкольного образования г.Глазова 20 и более лет по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа заведующего МБДОУ выплачивать единовременную премию в размере должностного оклада

Выплаты материальной помощи производить из фонда стимулирующих выплат на основании личного заявления сотрудника, подтверждающих документов, при согласовании с профкомом, но не чаще 2-х раз в год.

Прошить, пронумеровать и скрепить печатью
26 (двадцать шесть) листов
Заявитель *Сусидова* Е.Г. Сусидова



Сусидова Е.Г.