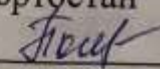


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое
административно-территориальное образование город
Межгорье Республики Башкортостан
с 1 октября 2023 года по 30 сентября 2026 года

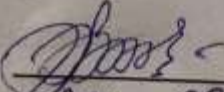
Юридический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 8 (347-81)2-30-43; 2-30-62
Фактический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 8 (347-81)2-30-43; 2-30-62

от работодателя:
и.о.заведующего МАДОУ Д/С № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
Башкортостан

 Н.А. Полякова
« 22 » 09 20 23 г.



от работников:
Председатель Совета трудового
коллектива МАДОУ ДС/ № 3 ЗАТО
Межгорье Республики

 О.В. Локтионова
« 22 » 09 20 23 г.

Принят на Общем собрании работников
МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
« 22 » сентября 2023 г.
Протокол от « 22 » сентября 2023 г. № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее по тексту – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК); работодатель в лице его представителя - заведующего Учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 октября 2023 года и может быть продлён на срок не более трёх лет (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90 - ФЗ., ст.43 ТК РФ).

1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной, по взаимному согласию сторон, в течение срока действия Коллективного договора, и утверждаться в качестве приложения к Коллективному договору решением трудового коллектива и Работодателя с уведомительной регистрацией в соответствующем органе по труду.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган СТК 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, 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 Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и др.).
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.6.2. Совет трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные 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.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. 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.

1.11. Стороны не реже 2 раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.12. Работодатель и СТК Учреждения обязуются довести текст договора до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.13. Все положения настоящего Коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения (в том числе для работников, работающих в условиях совместительства).

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором Учреждения.

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой 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 при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (должностной оклад, доплаты, надбавки);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия об обязательном страховании работника;
- условия труда на рабочем месте (по результатам спецоценки, условиям труда);

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.

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

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.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;
- 5) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- 6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя

предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

2.9. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками Учреждения, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.9.1. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

2.10. СТК осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам производятся и устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников (*Приложение № 1*).

3.1.2. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017г. № 38-П от 11.04.2019г., № 17-П и от 16.12.2019г. № 40-П.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) должны быть не ниже МРОТ (включая все элементы заработной платы в соответствии со ст. 129,135 ТК РФ, установленные трудовым договором) без учета:

- районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017г. № 38-П);
- выплат за сверхурочную работу (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П);
- ежемесячные надбавки работникам государственных образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей и 2000 рублей, в зависимости от занимаемой должности;
- доплат за работу во вредных условиях труда;
- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П);

- выплат за совмещение профессий (должностей) (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 16.12.2019г. № 40-П);

Доведение заработной платы работников Учреждения до МРОТ осуществляется Работодателем путём установления доплаты до МРОТ в размерах, определенных работодателем, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.1.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы – 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

3.1.4. При расчёте заработной платы за первую половину месяца организация применяет расчётный способ. Заработная плата за первую половину месяца определяется по формуле:

$$З = О : Н \times Ф, \text{ где}$$

З – Зарплата за первую половину месяца;

О – Оклад;

Н – Норма рабочего времени за весь месяц;

Ф – Фактически отработанное время за первую половину месяца.

Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством, в том числе налог на доходы физических лиц.

Табель учёта рабочего времени закрывается два раза в месяц за три дня перед выплатой каждой части заработной платы.

Расчётный способ заработной платы за первую половину месяца действует с 01 января 2023 года».

3.1.5. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размере 15% тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.1.6. Заработная плата работнику перечисляется на карточку на условиях договора с банком. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136 ТК РФ)3 выплаты при прекращении трудового договора - в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.2.3. Обеспечивать оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

3.2.4. Совместным решением работодателя и СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам (*Приложение № 2*).

3.3. Стороны подтверждают:

3.3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, РБ.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК (*Приложение № 1*).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учётом мнения выборного СТК. (Положение о материальном стимулировании - *Приложение № 2*).

3.3.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, отдельно по каждой должности.

3.3.3. Работодатель обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

3.3.4. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышения размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

3.3.6. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Социального фонда России; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Социального фонда России для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

3.3.7. Стороны договорились о создании в Учреждении Комиссии по рассмотрению трудовых споров, действующей на основании Положения о Комиссии по трудовым спорам (*Приложение № 3*).

3.3.8. Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с СТК (*Приложение № 2*).

3.3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

3.4. Стороны добиваются:

3.4.1. Формирования с 1 января 2023 года в Учреждении фондов стимулирующего характера.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время:

- 4.1.1. Учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни- суббота и воскресенье).
- 4.1.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 4*), учебным расписанием (сеткой занятий), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 4.1.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели (на 1,00 ставку).
- 4.1.4. Для педагогических работников (на 1,00 ставку) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:
- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
 - для воспитателей – 36 часов в неделю;
 - для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
 - инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.
- 4.1.5. График работы работников утверждается руководителем Учреждения.
- 4.1.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.1.7. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе Работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены), допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников (*Приложение № 1*). Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.1.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.9. С учётом условий работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

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

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.13. Работодатель обязан обеспечить точный учёт рабочего времени каждого работника. Каждый работник обязан предупреждать руководителя о причине неявки на работу, а также представлять документы, подтверждающие его отсутствие на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности и т.д.).

4.1.14. Работнику запрещается покидать рабочее место без предупреждения руководителя.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ)

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении. Для остальных работников

устанавливается перерыв для приёма пищи и отдыха согласно графика работы сотрудников.

4.2.3. Одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми - инвалидами, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

4.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Работникам- инвалидам – 30 календарных дней в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК РФ

4.2.5. Руководителю и педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.2.6. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в Местности приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 116 и 321 ТК РФ) (*Приложение № 5*).

4.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. С графиком отпусков работник должен быть ознакомлен под подпись.

4.2.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.2.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учётом статьи 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.2.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст. 122 ТК РФ).

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 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.2.12. Предоставлять работникам, при наличии финансовой возможности, отпуск с сохранением заработной платы (за счёт экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию -2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных) - 3 календарных дня;
- собственная свадьба и свадьба детей - 3 календарных дня;
- при вакцинации от COVID-19 – 2 календарных дня.

4.2.13. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней;
- работникам, в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 календарных дня в течение года;

- для ликвидации аварий в жилых помещениях работников - до 5 календарных дней;

- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребёнка до 14 лет - до 10 календарных дней.

4.2.14. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.2.15. 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. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

4.2.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.2.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ). Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

4.2.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.2.21. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель по согласованию с СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников, не реже чем один раз в три года. 5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель СТК.

5.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, не менее 4 часов в неделю, при этом работник письменно согласовывает с руководителем порядок предоставления указанного времени.

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденные председатели СТК;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата 10 (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ) заключается Соглашение по охране труда (*Приложение № 6*).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими законодательными и нормативными актами.

7.2.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.3. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.4. Проводить обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве в аккредитованной обучающей организации, оказывающей услуги по обучению и зарегистрированной в Минтруде; проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

7.2.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (ст.214 ТК РФ) в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с СТК.

7.2.6. Обеспечить наличие правил и инструкций по охране труда, журналов инструктажа по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.8. Обеспечивать проверку знания работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

7.2.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков и информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

7.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам по результатам специальной оценки условий труда за тяжесть трудового процесса надбавку в размере 15% оклада (*Приложение № 10*).

7.2.12. Обеспечивать учёт и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*Приложение № 9*).

7.2.13. Обновлять по необходимости уголок охраны труда.

7.2.14. Приобретать и выдавать за счёт собственных средств специальную одежду и специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства в соответствии с Правилами обеспечения работников и Едиными

типовыми нормами выдачи СИЗ, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 767н. Обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (*Приложение № 7, Приложение № 7.1*). Руководителю совместно с комиссией по охране труда предоставлено право продлевать сроки носки спецодежды, исходя из реального состояния после окончания срока носки, установленного по нормам, путём оформления соответствующих документов.

7.2.15. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.16. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.18. Создать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда (*Приложение № 6*).

7.2.19. Оказывать содействие ответственному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

7.2.22. Проводить профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции и методах защиты, назначать ответственных за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в организации. Использовать на рабочих местах общепринятые меры предосторожности, в том числе выполнение правил личной гигиены, как средство снижения риска заражения ВИЧ и других передающихся через кровь инфекций.

7.2.23. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.2.24. Устанавливать конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (*Приложение № 10*).

7.2.25. Устанавливать надбавку (до 20 % от оклада) работнику Учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в Учреждении.

7.2.26. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.2.27. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 6*).

7.2.28. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.29. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в коллективе:

- формирование физической культуры личности сотрудников, с учетом их индивидуальных способностей, состояния здоровья и мотивации;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственная гимнастика);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Создают на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда (*Приложение № 6*).

7.3.2. Регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

7.4. Совет трудового коллектива обязуется:

7.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации Учреждения.

7.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.4.3. Избирать ответственных лиц по охране труда.

7.4.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.4.6. Обращаться к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.4.8. В случаях грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

7.5. Работники обязуются:

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

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

7.5.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

7.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя. (Приложение № 11).

7.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами.

8.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.3.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;

- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.3.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.3.3. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.4. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работники предоставляют документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребёнка, повестку или уведомление о заключении контракта.

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

8.3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период

трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч.3 ст.318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст.318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных ч.1, ч.2, ч.3 и ч.5 ст.318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

8.3.6. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.3.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.3.8. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

8.4.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

8.4.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4.5. Предоставлять одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых Фондом пенсионного и социального страхования РФ выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счёт свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счёт фонда оплаты труда Учреждения.

8.4.6. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в случае тяжелых, длительных заболеваний (*Приложение № 2*).

8.4.7. Организовывать распространение опыта творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

8.4.8. Устанавливать персональные коэффициенты к ставкам заработной платы молодым специалистам, младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением об оплате труда работников (*Приложение №1*), Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение № 2*).

8.4.9. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размерах, определенных Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение № 2*).

8.4.10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на формирование пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.5. Стороны:

8.5.1. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

8.5.2. Добиваются выделения средств из Фонда пенсионного и социального страхования РФ на оздоровление и организацию санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

8.6. Стороны обязуются:

8.6.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение № 2*).

8.6.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учётом мнения СТК.

8.6.3. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) (*Приложение № 2*).

8.6.4. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием работника (*Приложение № 2*).

8.6.5. Обеспечивать работников и детей работников Учреждения путевками для отдыха и лечения при наличии финансовых средств.

8.6.6. Оплачивать раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ.

8.6.7. Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предусмотренные законом.

9. Социальные гарантии молодёжи

9.1. Создавать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию к жизни коллектива.

9.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

9.3. Практиковать институт наставничества.

9.4. Устанавливать повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

9.5. Способствовать успешному прохождению аттестации педагогическим работникам.

10. Гарантии деятельности СТК

10. Стороны подтверждают, что:

10.1. По согласованию с СТК рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);

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

- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

10.2. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем ДООУ с учётом мнения соответствующего выборного органа - СТК.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет с 01.10.2023 г. по 30.09.2026г.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путём подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору. Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.