

Российская Федерация
Брянская область
АДМИНИСТРАЦИЯ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА

Ленина ул., д.141 а, г.Дятьково, Дятьковский район, Брянская область, 242600
телефон (483-33) 3-11-36, тел./факс (483-33) 3-22-03

E-mail: radmdtk@mail.ru

ОКПО 04023469 ОГРН 1023200525358 ИНН/КПП 3202000859/324501001

15.01.2026 № 80

На № _____ от _____

Заведующему
МАДОУ дс кв «Тополек» п.Старь
Дятьковского района
Е.С.Ловяго

Уважаемая Елена Сергеевна!

Администрация Дятьковского района сообщает, что по результатам рассмотрения запроса от 29.12.2025г. N 99 (вх.№6994 от 29.12.2025г.) коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Тополек» п.Старь Дятьковского района, подписанный 29.12.2025г. срок действия 2026-2029гг. зарегистрирован администрацией Дятьковского района (регистрационный номер -27, дата регистрации- 14.01.2026г.) и не содержит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава администрации

П.В.Валяев



Политанская Е.А.
8(48333)3 22 35

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
«ТОПОЛЁК» п. СТАРЬ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА

на 2026-2029 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ДСКВ
«Тополёк» п. Старь
Е.С. Ловяго

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.В. Русак

М.П.



Коллективный договор подписан сторонами «29» декабря 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района и заключённый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) – Русак Елены Владимировны;

- Работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением (далее – работодатель) – Ловяго Елены Сергеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с 12.01.2026 года по 12.01.2029 года.

1.8. Администрация и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.9. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района, коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах органа, осуществляющего пенсионное обеспечение.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника.

При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;
- многодетным родителям, имеющим 3х и более детей;
- членам семей военнослужащих- участников специальной военной операции

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, режим и продолжительность рабочего времени, отдыха, льготы, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с

работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2,3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

2.10. Работодатель по ходатайству профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органа управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда для вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.4.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

3.4.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3.4.4. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;.

3.4.5. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3.4.6. Предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца.

4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

4.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме использования формата файла "JPG" (.jpg) и (или) файла Adobe Acrobat Document (.pdf) и позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

4.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней от даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац второй пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в аналогичном порядке, установленные первым абзацем настоящего пункта.

4.3. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом VI настоящего коллективного договора.

При временной дистанционной работе (за исключением случаев, предусмотренных статьями 312.9 Трудового кодекса РФ) продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливается работником по своему усмотрению.

4.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьями 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьями 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем второй пункта 3.1 настоящего коллективного договора.

4.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ, с учетом норм абзаца 2 пункта 3.1 и абзаца 2 пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.6. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при удаленной, дистанционной форме работы педагогических работников.

4.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профсоюзный комитет и центр занятости 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.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации;
- высвобождение 5 и более работников.

5.2. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, по их просьбе время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

5.3. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ), а также по пунктам 8, 10 части 1 ст.81, пункту 2 ст. 278 Трудового Кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, без принятия указанных выше мер не допускается.

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

- предпенсионного возраста (в течении 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- педагогические работники, не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- проработавшие в данном дошкольном учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющих государственные награды, почетные звания, удостоенных ведомственных знаков отличия;
- работающие инвалиды;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- имеющих стаж педагогической работы до двух лет;
- совмещающих работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- принимавших участие в специальной военной операции; имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- семейных – при наличии двух и более детей;
- если оба супруга работают в одной образовательной организации.

5.6. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нём.

5.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

5.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, председателя профкома и его заместителей – с согласия профсоюзного органа районной организации Профсоюза (ст. 374 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение №1), графиком работы сотрудников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, уставом организации.

Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Учитывая режим работы образовательной организации с 07 ч. 30 мин. до 18 ч. 00 мин. **стороны пришли к соглашению о том, что:**

- для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) в неделю и общегосударственными праздниками (кроме сторожевой охраны).

Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

6.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных

работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

6.7. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам - 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года

(ст. 186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

6.8. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района и согласования его с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка.

Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 и 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

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.

6.10. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.11. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части

оговаривается работником и работодателем, фиксируется в локальном акте образовательной организации.

По письменному соглашению между работником и работодателем допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно специальной оценки условий труда рабочих мест. (Приложение № 2)

6.13. Стороны пришли к соглашению, что работник МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района имеет право на основании письменного заявления на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при вакцинации – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в школу 1 сентября - 1 день;
- родителям выпускников школы (последний звонок, выпускной вечер) – 1 календарный день.
- для проводов детей в армию -1 день;
- для ликвидации аварии дома - 1 день.

6.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

6.14.1. *продолжительностью до 5 календарных дней:*

- в случае регистрации брака работника (детей работника);
- на похороны близких и родственников;
- при рождении ребенка в семье;
- в связи с переездом на новое место жительства;

6.14.2. *продолжительностью до 14 календарных дней:*

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

Данный отпуск может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно: полностью либо по частям.

6.15. Работодатель обязан предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение или отдых.

6.16. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.17. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

6.18. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

6.19. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 15 календарных дней.

6.20. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.21. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается:

- заведующий образовательной организации - рабочий день 8 часов (8:30-17:00), перерыв на обед 30 минут (12:00-12:30);
- старший воспитатель - рабочий день 5 часов 24 минуты (8:30-14:24), перерыв на обед 30 минут (12:00-12:30);
- воспитатель - рабочий день по скользящему графику 7 часов 12 минут (1 смена-7:30-14:42 и 2 смена-10:42-18:00), перерыв на обед 30 минут одновременно вместе с воспитанниками;
- музыкальный руководитель - рабочий день 4 часа 48 минут (8:30-13:48), перерыв на обед 30 минут (12:00-12:30);
- учитель-логопед - рабочий день 4 часа (8:00-12:30), перерыв на обед 30 минут (11:00-11:30);
- учитель-дефектолог (0,15 ст.) - рабочий день 36 минут (12:40-13:16), без перерыва;
- педагог – психолог (0,35 ст.) - рабочий день 2 часа 31 минута (13:30-16:01), без перерыва;
- заведующий хозяйством - рабочий день 8 часов (8:00-17:00), перерыв на обед 1 час (12:00-13:00);
- младший воспитатель, помощник воспитателя - рабочий день 8 часов (7:30-16:30), перерыв на обед 1 час (13:30-14:30);
- повар - рабочий день 8 часов (1 смена-6:00-14:30 и 2 смена-8:00-16:30), перерыв на обед 30 минут (12:00-12:30);
- кухонный рабочий - рабочий день 6 часов (7:30-14:00), перерыв на обед 30 минут (12:00-12:30);
- машинист по стирке и ремонту спецодежды - рабочий день 8 часов (8:00-17:00), перерыв на обед 1 час (13:30-14:30);
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений - рабочий день 4 часа (8:00-12:30), перерыв на обед 30 минут (11:00-11:30);
- дворник - рабочий день 6 часов (7:00-13:30), перерыв на обед 30 минут (11:00-11:30);

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

6.23. В случаях, когда по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ч. третья ст. 108 ТК РФ). К категории данных работников относятся сторожа:

- сторож- рабочий день по скользящему графику: понедельник-пятница с 18:00 до 06:00, перерыв на обед 30 минут с 21:00-21:30 без выхода за территорию; суббота-воскресенье с 06:00 до 18:00 и с 18:00 до 06:00, перерыв на обед с 12:00- 12:30 и с 21:00-21:30 без выхода за территорию.

6.24. Для работников сторожевой охраны (сторож) устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ч. первая ст. 100 ТК РФ), вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 (один) год.

7. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМЫ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, Брянской области, Положением об оплате труда работников МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района, утверждённым локальным актом заведующего и согласованным с выборным профсоюзным органом.

Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке,

установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

7.3. Выплаты компенсационного характера, стимулирующей части фонда оплаты труда работников, осуществляются на основании положения о системе оплаты труда, в соответствии порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, утвержденным приказом руководителя и согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенной соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

7.5. Оплата труда работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, производится исходя из установленного размера минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени.

7.6. Оплата труда всех категорий работников осуществляется на основе штатного расписания.

7.7. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: 12 и 27 числа ежемесячно.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в банке.

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

7.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

7.9. При выплате заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размера и оснований производственных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

7.11. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

7.12. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других

работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.13. Стороны признают, что заработная плата работникам сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% от должностного оклада согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда (Приложение №2).

7.15. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).

7.16. Размер доплаты за совмещение профессий, за выполнение временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

7.17. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях задержки выплаты отпускных работник дошкольного образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до её получения.

7.18. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.19. Оплата труда работникам за работу в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки, в том числе ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере.

7.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель дошкольного образовательного учреждения.

7.22. Стороны договорились:

7.22.1. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.22.2. Совершенствовать систему оплаты труда работников образовательной организации путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников.

7.22.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательной организации.

8. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение

оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами;

- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и т.п.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;

- содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициативе первичной профсоюзной организации образовательной организации и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов – членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

8.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывают:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

9.3. Обеспечивать право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

9.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательной организации.

9.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты (Приложение №3).

Перечень норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств. (Приложение №4).

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

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

9.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом согласования профкома.

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

9.14. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка.

9.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

9.19. Содействовать организации вакцинации, дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

9.20. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний и др.

9.21. Профсоюзная организация:

9.21.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательной организации, организует и проводит семинары, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.21.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, представляет интересы членов Общероссийского Профсоюза образования в органах власти различного уровня, в суде.

9.21.3. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

9.21.4. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательной организации.

9.21.6. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

9.21.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Общероссийского Профсоюза образования, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.21.8. Способствует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.21.9. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.21.10. Проводит работу по оздоровлению работников и их детей.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

10.1. Профсоюзный комитет является единственным представителем работников МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

10.2. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской

области, Уставом Общероссийского Профсоюза образования.

Администрация образовательного учреждения не в праве вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, ограничивать права, представленные Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном законом порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст. 370 ТК РФ/.

10.4. Работодатель принимает решения по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п.10 ст. 81, п. 2 ст. 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.6. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района и, в первую очередь, информация по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов (профсоюзных) из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

10.10. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счет средств образовательной организации предусматривает установление работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, стимулирующую выплату в размере 20 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

10.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий:

- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- аттестационной комиссии;
- проведению специальной оценки условий труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию.

10.13. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

1) **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

2) **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

3) **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем МАДОУ ДСКВ

«Тополёк» п. Старь Дятьковского района только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание коллектива, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

4) **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- согласование графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- согласование графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей /ст. 196 ТК РФ/;
- согласование инструкций по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда рабочих мест;
- согласование штатного расписания МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу и изменение определенных условий трудового договора;
- определение форм профессионального обучения или профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;

10.15. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава

дошкольного образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

10.17. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных . 3 ст. 72.2. ТК РФ.

10.18. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после ее окончания по основаниям:

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Администрация МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района совместно с профсоюзным комитетом обязуется:

11.1. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам после каждых десяти лет непрерывной педагогической работы, согласно положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Дятьковского района длительного отпуска сроком до одного года.

11.2. Предоставлять сотрудникам материальную помощь к отпуску в сумме 3 000,00 рублей согласно постановлению Правительства Брянской области от 18.05.2020 года № 197-п « Об утверждении выплаты разовой помощи к ежегодному основному отпуску работникам социально – культурной сферы и работникам учреждения ветеринарии».

11.3. Содействовать проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

11.4. Ходатайствовать о выделении путевок в оздоровительные лагеря работникам и детям из неполных, многодетных, малообеспеченных семей работников учреждений образования.

11.5. Ходатайствовать о приеме в МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь детей штатных работников учреждения.

11.6. Гарантировать предоставление молодым специалистам предусмотренные законодательством социальные льготы и гарантии.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым

вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за предоставлением работникам отпусков и их оплатой, за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда и т.д.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов дошкольного образовательного учреждения.

12.4. Осуществлять контроль за ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами.

12.5. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с другими работающими льготы: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, материальную помощь из средств бюджета профсоюза, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное образовательное учреждение; проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и других вопросах.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.8. Направлять учредителю МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района заявление о нарушении руководителем данного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, районного совета профсоюза по летнему оздоровлению детей работников дошкольного образовательного учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.14. Участвовать в работе комиссий МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятьковского района по аттестации педагогических работников, СОУТ рабочих мест, охране труда и других.

12.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации

педагогических работников учреждения.

12.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

12.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь).

12.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАДОУ ДСКВ «Тополёк» п. Старь Дятковского района.

12.19. Способствовать обеспечению стабильности работы коллектива на срок действия договора при выполнении администрацией всех положений коллективного договора.

12.20. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

13.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган).

Отчёт о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

13.4. Стороны пришли к договорённости, что в период действия коллективного договора для урегулирования разногласий и конфликтов использовать примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет: с 12.01.2026 года по 12.01. 2029 года.

13.7. Стороны обязуются начать переговоры по продлению действующего коллективного договора или заключению нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
3. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты.
4. Перечень норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств.
5. Соглашение по охране труда.