



Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ детским садом
с.Нечаевка

Етеш

Степанова Т.В.
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

10 февраля 2026 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

ТМ

Гусева Т.М.
(подпись) (Ф.И.О.)

6 февраля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
с.Нечаевка

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с её уставом)

на 2026- 2029 годы

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
Дата	13 02 20 26
Регистрационный №	3941
Специалист	<i>[Signature]</i>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду с.Нечаевка

наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ, Федеральный закон об образовании);
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
- Областное отраслевое Соглашение между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования;
- отраслевое Соглашение между Управлением образованием администрации Мокшанского района и Мокшанской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ д/с с.Нечаевка (далее – работодатель, организация, образовательная организация) Степанова Татьяна Владимировна;
- работники образовательной организации в лице их представителя – персонифицированной профсоюзной организации работников МБДОУ д/с с.Нечаевка Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО, организация Профсоюза), председатель Гусева Татьяна Михайловна.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, в ходе коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также организации контроля за его выполнением образуется постоянно действующая Комиссия в ведении коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением, созданная на равноправной основе по решению сторон и действующая на основании положения, являющегося приложением к настоящему коллективному договору.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ по письменному заявлению ежемесячно бесплатно перечисляет на счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников в следующем размере:

- 1% из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза - членские профсоюзные взносы,

- 1% из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза - взнос на уставную деятельность организации Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон. При наступлении условий, требующих изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

Принятые сторонами изменения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

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

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

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.9. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию работников МБДОУ д/с Нечаевка Общероссийского Профсоюза образования единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) работников организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.10. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с выборным органом первичной профсоюзной организации предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня направления такого предложения сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трех дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являясь членами Профсоюза, но уполномочивший выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на установленном выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию, планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и локальных нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной сферы.

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

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

В случае реорганизации образовательной организации права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до окончания срока действия.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с 2 февраля 2026 г. и действует до 2 февраля 2029 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

1.15. После уведомительной регистрации в установленном порядке Работодатель доводит текст коллективного договора и изменения к нему до работников.

Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

2.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять из заработной платы работников на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы или взносы на уставную деятельность профсоюзной организации в размере, установленном настоящим коллективным договором на счет Мокшанской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы, а также взносы на уставную деятельность профсоюзной организации в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном в приложении №2 к настоящему коллективному договору посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон;

- принятие решений, с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации;

- принятие решений, в связи с ходатайством выборного органа первичной профсоюзной организации перед работодателем в интересах (по заявлению) работника.

2.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- утверждает график отпусков, в том числе длительных (статья 123 ТК РФ);
- утверждает форму расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- устанавливает конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени в случае угрозы массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей в числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 220 ТК РФ);
- принимает решения о режиме работы в каникулярный период (график работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником на основании пункта 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ);
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

2.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, помимо оснований предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на следующих основаниях:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации осуществляющей образовательную деятельность (пункт первый статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт второй статьи 336 ТК РФ).

2.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- введение электронного документооборота и порядок его осуществления (статья 22.2, 22.3 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 102 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в соответствии с установленной нормой часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты в образовательных организациях) (статья 105 ТК РФ);

- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (статья 116 ТК РФ);
- системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214, 214.1 ТК РФ);
- временный перевод работников на дистанционную работу (статья 312.9 ТК РФ);
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников (пункт 9 Приложения №2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ №269));

- требования к оформлению плана работы классного руководителя (Методические рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 N ВБ-1011/08 "О методических рекомендациях"));

- рабочую программу воспитания и календарный план воспитательной работы (часть 3 статьи 30 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (часть 6 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"):

- определяющие организацию работы педагогических и иных работников, осуществляющих, классное руководство (Положение о классном руководстве);

- нормы профессиональной этики педагогических и иных работников образовательной организации;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

2.3.5. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляет работникам дополнительные гарантии в соответствии с настоящим коллективным договором.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сох- социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения работодателем на принципах социального партнёрства.

2.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений

2.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по со- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Феде- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятель

2.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работн- являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборные первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют еже- денежные средства из заработной платы, в соответствии с настоящим колле- договором.

2.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его предста- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонд- труда, а также внебюджетных средств;

своевременностью заключения трудового договора и дополнительных согла- нему;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при пр- квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работ- систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и и- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых- системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образо- организации.

2.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

2.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации- внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и ине- содержащих нормы трудового права.

2.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, професси- права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муници- других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

2.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной органи- соответствие занимаемой должности.

2.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских про- взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также- уплаты и перечисления взносов на уставную деятельность профсоюзной органи- соответствии с настоящим коллективным договором.

2.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о дея- выборных профсоюзных органов.

2.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной органи-

2.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образо- организации.

2.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массов- для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в- внебюджетных источников.

2.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленчески- противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам колл- договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без нео-

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

2.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

III. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. При оформлении трудовых отношений работодатель исходит из того, что:

Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа), другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым Соглашением между Управлением образованием администрации Мокшанского района и Мокшанской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования, настоящим коллективным договором.

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

3.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

3.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть приняты на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с

ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие ра занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалифи если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством п работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику уста первая (высшая) квалификационная категория.

3.2.4.С работниками, включая руководителей и их заместителей, руково структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализу основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматри применение электронного обучения и дистанционных образовательных техн заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому д предусматривающие такие технологии дистанционной работы, в соответствии с глаи ТК РФ.

При выполнении работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими сре информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образова технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологиче чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутств работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключит случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего на или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому до работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работ и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием прог технических средств, средств защиты информации, других технических сре материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов опред дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2.5.К педагогическим и иным работникам организаций, осуществ образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Тру кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зав от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою т функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную ра инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необход для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, прог техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работ периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатиче других оснований, приводящих, в том числе к переводу работников на дистанц режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Минпросе России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего вре времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществ образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразоват программам, образовательным программам среднего профессионального образов соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным прог профессионального обучения» (далее – приказ №268).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.При составлении штатного расписания образовательной организации опр наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагог работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, долг руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правит

Российской Федерации, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

3.3.2. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3.3. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Общероссийского Профсоюза образования.

3.3.4. При определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации руководствоваться перечнем документации, утвержденной в соответствии с частью 6.1 статьи 47 Федерального закона об образовании.

Возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной частью 6.1 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

3.3.5. При принятии локальных нормативных актов, связанных с участием педагогических работников в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнение педагогическими работниками документации учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.6. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации

3.3.7. Учитывать, что объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебная нагрузка) является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему и может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3.8. Устанавливать педагогическим работникам учебную нагрузку исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждать локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.9. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.3.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 74 ТК РФ.

3.3.11. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмой первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.3.12. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья, при признании его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в течение трех лет после увольнения.

3.2.13. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ работником – членом Профсоюза.

3.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возмещения и предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательной организации и источников финансирования.

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

3.2.15. При принятии решения о высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата:

3.2.15.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты мероприятий по сокращению численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень высвобождаемых работников, перечень вакансий, предполагаемые меры трудоустройства.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников в течение учебного года допускается только при согласии выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

3.2.15.2. В целях сохранения количества рабочих мест:

временно приостановить прием новых работников на вакантные рабочие места;

расторгнуть трудовые договоры в первую очередь с совместителями¹, временными и сезонными работниками, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим соглашением;

предоставить педагогическим работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

3.2.15.3. Провести с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультации:

по проблемам занятости высвобождаемых работников;

возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2.15.4. Совместно с выборными органами первичной, территориальной организаций Профсоюза оказать содействие в трудоустройстве.

3.2.15.5. Включить представителя первичной профсоюзной организации в комиссию по оценке преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

3.2.15.6. Обеспечить предоставление высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым Соглашением, коллективным договором.

3.2.15.7. Предоставить высвобождаемым работникам дополнительные гарантии в том числе:

3.2.15.7.1. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца.

3.2.15.7.2. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации не допускать расторжения трудового договора в связи с сокращением численности работников:

– в течение трех лет со дня получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании соответствующего уровня по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности;

– за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет;

– за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста (при отсутствии права на досрочное назначение пенсии) проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет.

3.2.15.7.3. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий установленных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, в указанной очередности следующим категориям работников:

– председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденным от основной работы;

¹ В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников, следовательно, производительность труда ниже по сравнению с работающими по основной работе.

– совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);

– награжденным государственными или ведомственными наградами с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

– отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

3.2.15.7.4. Представлять время для поиска работы по 2 часа в течение рабочего дня более двух раз в неделю (посещение органа службы занятости, собеседования работодателем).

3.2.15.7.5. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации премировать высвобождаемых работников за многолетний и добросовестный труд (за 10 лет непрерывной работы в организации и профсоюзного стажа) за счет средств организации, приносящей доход деятельности в размере одного должностного оклада.

3.2.15.8. Информировать об условиях назначения пенсии безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления пенсионного возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначению досрочно в соответствии со статьей 51 Федерального закона от 12.12.2023 N 5-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

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

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социальным вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

3.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, и являются неотъемлемой частью.

3.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) в соответствии с предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения сведений в трудовые книжки, за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений о работниках льготных профессий, а также за внесением сведений в трудовые книжки работников, награжденных орденами и медалями Российской Федерации.

3.3.5. Представлять и защищать интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в комиссиях по трудовым спорам по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пензенской области, Мокшанского района Пензенской области на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с с.Нечаевка.

установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера, компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, рекомендуемых Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Мокшанского района, утвержденным Постановлением Администрации Мокшанского района Пензенской области.

4.2. Работодатель принимает необходимые меры по:

- обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов;

- перераспределению средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работодатель применяет типовые нормы труда, утвержденные в соответствии с трудовым законодательством. Норма труда для уборщиков служебных помещений рассчитывается на основании постановления Госкомтруда СССР от 29.12.1990 N 469 «Об утверждении нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений» исходя из объема выполняемых работ, определенного должностной инструкцией.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются:

15 число каждого месяца – за первую половину текущего месяца, за фактически отработанное время;

30 число каждого месяца, за который она начислена (кроме февраля) – окончательный расчет за отработанный месяц. В феврале окончательный расчет за отработанный месяц – 28-го (29-го) числа.

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

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в порядке определенном трудовым законодательством.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных наград и знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, в со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия в со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными или ведомственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.9. Работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации устанавливается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), а по должностям работников, применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория.

4.9. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.9.1. Осуществляют оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должностям, наименований, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотренных в приложении №3 к Соглашению, а также в других случаях, когда выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.9.2. Осуществляет оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

4.9.3. Осуществляет оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

4.9.4. Учитывает квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по основаниям – не менее чем на 10 месяцев.

4.9.5. Сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда, соответствующие имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения трех лет, выхода на работу по окончании службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 3 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) – не более чем за один год;

в) по окончании длительной болезни (свыше 2-х месяцев), длительность предоставления до одного года сроком – не менее чем на 6 месяцев;

г) при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации, после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию, восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда в случае незаконного увольнения, при условии возобновления работы в срок не позднее одного года с даты увольнения сроком – не менее чем на 9 месяцев;

д) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.12. Оплата труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и размерах установленных Трудовым кодексом РФ.

4.13. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями) не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных" применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081).

4.14. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы в следующих случаях:

а) превышения наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях – в размере пропорционально количеству обучающихся;

б) реализации педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплексах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ – в размере 10% должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников;

в) превышения установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы,

лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) пропорционально количеству обучающихся;

г) замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где прделение классов (групп) на подгруппы) – в размере пропорционально обучающихся;

д) осуществления образовательной деятельности в классах, в состав которых обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ – в размере 10% должностного оклада (заработной платы) педагогических работников;

е) участия в организации и проведении всероссийских и региональных мероприятий, направленных на техническую подготовку пунктов проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего образования в размере не ниже 50 % от размера компенсации за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования педагогическим работникам, соответствующим категориям педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации, определенного Постановлением Правительства Пензенской области;

ж) участия по распоряжению работодателя в подготовке и проведении мероприятий по оценке качества образования (Всероссийских проверочных работ, Научно-сопоставительных исследованиях качества общего образования и других).

4.15. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемой педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительные часы производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. Периоды каникулярного времени для обучающихся организации и периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по образовательной программе, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, с основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являющимися рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется в условиях, установленных до начала таких периодов.

4.17. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности в целях осуществления стимулирования качественного труда работников устанавливаются следующие основные принципы:

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

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

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника (результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата и определяться чаще, чем один раз в три месяца (принцип своевременности);

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

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.18. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемые ставками

платы, осуществляются с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

Выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» – при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью.

4.19. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), устанавливаются выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.20. Работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в рабочее время, освобождаются от основной работы на период исполнения ими указанных обязанностей с сохранением места работы (должности).

4.20.1. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ГИА, а также работникам, сопровождающим обучающихся в пункт проведения экзамена ГИА, в рабочее время на время исполнения указанных обязанностей сохраняется средняя заработная плата. При привлечении в период ежегодного оплачиваемого отпуска он продляется на соответствующее количество дней.

4.21. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.22. Стороны пришли к соглашению об установлении за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров

4.23. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии

с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России.

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных приказом №268.

5.1.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

5.1.2. Для работников и руководителей организации, филиала (структурного подразделения) расположенных в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере при полной рабочей неделе.

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 269

5.1.3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 5 – 9 приложения № 1 к приказу № 269, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 7 приложения № 1 к приказу № 269, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 269, должна создаваться группа комбинированной направленности.

При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактической продолжительности педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

5.1.3.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктами 11 - 12 приложения № 1 к приказу № 269, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 268.

5.1.3.3. Перечисленные в части 6 статьи 47 Федерального закона №273-ФЗ виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости

занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

5.1.4. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, работодатель учитывает следующее:

5.1.4.1. Учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;

иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий;

5.1.4.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

5.1.4.3. При применении пункта 12 приложения № 2 к приказу № 269 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

5.1.5. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 38, 39 приложения 2 к приказу № 269, путем совмещения должностей осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку за платы.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредителю учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием договора или дополнительного соглашения к нему.

5.1.6. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки со заработной платой, предусмотренная при тарификации.

5.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Работникам устанавливается пятидневная продолжительность рабочей недели с выходными днями в неделю. Распределение объема учебной нагрузки педагогических работников в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.1.8. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему коллективному договору и утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 268, в том числе в них предусматривается:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением элементов дистанционного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организации с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в соответствии с предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от выполнения учебных занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий в организации для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

ж) порядок уточнения режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время, учитывая, что педагогические работники в каникулярный период выполняют педагогическую работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их педагогической работы, а также времени, не

для выполнения работ, предусмотренных пунктом 11 приказа № 268 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время);

з) возможность установления при уточнении режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время свободных дней от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям

и) недопустимость длительных перерывов («окна») между уроками при составлении расписания занятий, за исключением их установления по письменному заявлению педагогического работника, в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, с предоставлением компенсационных выплат, в размере не менее 30% от базовой ставки за 1 час перерыва.

5.1.9. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев указанных в части 3 статьи 99 ТК РФ) и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются категории работников установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается в порядке и размерах определенных статьёй 152 ТК РФ.

5.1.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения мероприятий для обучающихся, воспитанников и их родителей, законных представителей, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие

праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности работодателя.

5.1.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, а возможность обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в отведённом для этой цели помещении).

5.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций, заместителей осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных групп в общеобразовательных организациях, а также обучающимся с ОВЗ, а также нуждающимся в длительном отпуске независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (работникам – инвалидам 30 календарных дней).

5.1.13. 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.

О времени начала отпуска работник должен быть под роспись извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.14. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпусков с сохранением заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества дошкольных групп в целом.

5.1.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных в ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за период работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность должна соответствовать установленной для этих работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному

времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

5.1.17. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, эпизодически привлекаемые по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, включая работников, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, работников, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также работников, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

5.1.18. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 117 ТК РФ с учетом результатов специальной оценки условий труда и устанавливается в трудовом договоре.

5.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в случае привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, при этом новую дату начала отпуска определяет работник.

5.1.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, вы денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом права работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации 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 рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.1.24. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один день;

- мужчине при рождении ребёнка – один день;

- бракосочетания детей работников – один день;

- бракосочетания работника – один день;

- похорон близких родственников – три календарных дня;

- похорон родственников, призванных на военную службу по мобилизации заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, погибших в ходе проведения: специальной военной операции, в том числе на территории, в которой введён правовой режим контртеррористической операции, контртеррористических операций, локальных военных конфликтов – один календарный день;

- родителям выпускников – один день;

- переезд на новое место жительства – два календарных дня;

- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооружённые Силы Российской Федерации – один день;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации председателю – три календарных дня.

5.1.24.1. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – два календарных дня.

5.1.25. Предоставляют работникам по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации свободные дни - для лечения по путевке, приобщения к лечебно – профилактическому учреждению (без нарушения образовательного процесса) по желанию работника указанные дни предоставляются путем предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска либо фактическом выполнении работ без нагрузки, установленной на начало учебного года.

5.1.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

5.1.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в указанный им срок, в соответствии со статьёй 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней.

5.1.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с приложением №5 к настоящему коллективному договору.

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны признают основными принципами обеспечения безопасности труда в образовательной организации предупреждение и профилактику опасностей, а также минимизацию повреждения здоровья работников.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для создания безопасных условий труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, разработки и внедрения безопасной техники и технологий ежегодно заключать Соглашение по охране труда с разработкой мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.2. Участвовать в рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках Соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности комитета (комиссии) по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:
выборы представителей в формируемый(ую) на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда;

содействие деятельности комитета (комиссии) по охране труда в период осуществления им (ею) определенных функций;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в образовательной организации, выполнением пунктов раздела по охране труда коллективного договора, Соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад по различным видам спорта и туризма с целью создания условий для здорового образа жизни работников

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда

6.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных заболеваний, регулярный анализ и оценку.

6.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда

6.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия, установленное законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными для работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте для определенных категорий работников, проверку знания требований охраны труда, проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных работников образовательной организации.

6.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью использования средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.13. Организацию проведения за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, обязательных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими требованиями профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников с учетом особенностей работы (должности) и среднего заработка на время проведения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

6.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте определенных категорий работников) и проверки знания требований

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.18. Беспрепятственный допуск в установленном порядке представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве.

6.2.19. Рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.22. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 372) для принятия локальных нормативных актов.

6.2.23. Ведение перечня нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.24. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.25. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.2.26. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2.27. Освобождение работников от основной работы на время исполнения ими обязанностей членов комитета (комиссии) по охране труда (по запросу в письменной (устной) форме председателя комитета (комиссии)).

6.2.28. Финансирование мероприятий на проведение по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.2.29. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов из Фонда

развитие
турниров
ирования
ужений,
уатации
венным
ков, их
охраны
атацию
ни с
жащими
альной
вия в
ровании
ормаи
аже на
ем.
одам и
им на
таж по
ников,
ством
лиц и
местах,
енения
ствии
льных
довой
отров,
едных
тиями,
ем за
дения
аний,
без
нения
мощи
едств
(для
руда,

пенсионного и социального страхования РФ (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальных условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.30. Разработку и утверждение по согласованию с выборным органом профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.31. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.32. Предоставление оплачиваемого рабочего времени (допуска) доверенным лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и установление надбавки к заработной плате в размере не менее 10 процентов от базового оклада.

6.2.33. Содействие техническим (главным техническим) инспекторам профсоюза, членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (представителям) по охране труда профсоюзного комитета в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.3. Работодатель гарантирует санитарно-бытовое обслуживание работников образовательной организации в соответствии с требованиями охраны труда, предоставление работникам помещений для приема пищи и кулеров с питьевой водой, комнаты для отдыха, рабочее время и психологической разгрузки, организацию постов для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.4. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты и материалы, применять технологию.

6.4.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.4.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.4.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов требованиям безопасности, приостановить работу до их устранения.

6.4.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, а также о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.4.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. Работник имеет право на:

6.5.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.5.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

6.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников по вопросам охраны труда.

6.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.5.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации (комитет, председатель) обязуется:

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

6.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах/аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний треб. труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюз. первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа профсоюзной организации в работе комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в подразделениях образовательной организации.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных усл.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим договором, представлять и защищать права и интересы работников в орган. организацией, в суде.

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

6.6.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране тру. профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполн. охране труда», проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров по охране труда.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом мнения образовательной организации и результатов аттестации педагогически определяет формы дополнительного профессионального образования (квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогически включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и другого персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогически дополнительное профессиональное образование по профилю педагогически не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком им возраста 3-х лет право на дополнительное профессиональное образование повышения квалификации должно быть реализовано в течение первого года выхода из указанного отпуска.

7.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе которые могут быть включены в трудовые договоры.

7.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров с образовательными организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований государственных образовательных стандартов к уровню квалификации работников, к непрерывности их профессионального развития в части це.

совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

7.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

7.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

7.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

7.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях педагогического совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом назначения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на

реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, медицинское страхование и др.

8.1.3. В целях реализации права педагогических работников на комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики работников (приложение №6), Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение №7).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

8.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.2.4. Проводить спортивную работу среди работников организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций различных видов спорта.

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы, приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов профсоюзной организации.

8.2.6. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации в случае наличия финансовых возможностей, выплачивать единовременное пособие по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением досрочную страховую пенсию по старости в размере должностного оклада работника.

8.2.7. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации в случае наличия финансовых возможностей, осуществлять единовременную выплату при рождении ребёнка в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

8.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления, утвержденного работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьей статье 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

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

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем отчета о хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работникам письменных предложений работников мотивированные предложения о поддержке работников и социальных выплатах на предстоящий год.

8.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

8.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов - педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты к заработной плате в пределах фонда оплаты труда за работу с молодыми педагогами в размере 10% от базовой ставки;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе на торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает деятельности, в том числе финансовую.

9.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о вступлении в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации

- обеспечивать установленные в образовательной организации договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также мер

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения мероприятий.

9.5. Председатель (представитель) Совета молодых педагогов участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений.

9.6. Молодым специалистам - педагогическим работникам, Положением об оплате труда образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера, который учитывает фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки, фактически выполненной педагогической работы.

Установление ежемесячных стимулирующих выплат обязательного характера педагогическим работникам - молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в образовательной организации, осуществляется при соблюдении следующих условий:

- не старше тридцати пяти лет;

- наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, подтвержденного документом об образовании и (или) о квалификации;

- заключение трудового договора с государственной или муниципальной образовательной организацией, в течение шести месяцев после окончания обучения в государственной или муниципальной образовательной организации или образовательной организации высшего профессионального образования, считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу за ребенком в государственной или муниципальной образовательной организации за ребенком до достижения им возраста совершеннолетия (или до окончания прохождения военной службы по призыву).

Ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного характера устанавливаются работникам по основному месту работы, по совместительству, так и по совмещаемым должностям, а также педагогам, обучающимся в образовательной организации, являющейся студентами очной формы обучения.

В случае если на дату поступления на работу в государственную образовательную организацию у педагогического работника - молодого специалиста имеется среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование, подтвержденное документом об образовании и (или) о квалификации,

выборного органа первичной профсоюзной организации, ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются с даты получения документа об образовании и (или) о квалификации.

По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются при переходе педагогического работника - молодого специалиста на работу из другой государственной или муниципальной образовательной организации (вне зависимости от срока перерыва в работе и наличия в период перерыва работы по трудовому договору в другой сфере деятельности).

9.7. За работником в возрасте до 35 лет (включительно) приказом руководителя закрепляется наставник.

Поручение педагогическому работнику дополнительного объема работ, связанного с осуществлением наставничества оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации. Наставнику за дополнительный объем работ устанавливается оплата труда в размере не менее 10% от базовой ставки, не более чем на 12 месяцев.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

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

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

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней),

квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах ; наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и заботы об интересах работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. освобождает от основной работы с сохранением места работы (среднего заработка) членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от работы в организации, на время участия в работе собраний (конференций) и участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

10.1.9. предоставляет не менее 12 дней в год членам выборных органов Профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета, инспекторам труда Профсоюза, представителям профсоюзной организации в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы с освобождением от основной работы с сохранением (должности) и среднего заработка;

10.1.10. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в организации;

10.1.11. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве трех дней, членам профсоюзного комитета - два календарных дня, уполномоченным членам выборным органом первичной профсоюзной организации - два календарных дня, членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - два календарных дня;

10.1.12. обеспечивает при наличии письменных заявлений работников членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза средств в размере, установленном настоящим коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой средств на заработную плату.

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

10.2.1. Решение о возможном применении дисциплинарного взыскания (в том числе исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания за нарушение работником трудовых обязанностей) к работнику, входящему в состав коллегиального органа первичной профсоюзной организации, принимается с согласия высшего выборного органа первичной профсоюзной организации. Работнику, входящему в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных структурных подразделений организации - с предварительного согласия высшего выборного коллегиального органа в первичной профсоюзной организации.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.2.2. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, принимается с предварительного согласия высшего выборного органа первичной профсоюзной организации. Работник, освобожденный от основной работы по основаниям, предусмотренным в третьей части первой статьи 81 ТК РФ, принимается с предварительного согласия соответствующего высшего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ д/с с.Нечаевка.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по под-
заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план меро-
по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного догово-
отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников
одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного
работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в
осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в те-
календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении
невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную
ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том
предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организа-

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации
невыполнение обязательств по коллективному договору в части, от-
непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации,
установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномо-

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом кол-
договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также
локальными нормативными актами образовательной организации, содержа-
трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, все-
образовательной организации в течение 30 дней после его подписания,
гласность содержания и выполнения условий коллективного договора
предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с
правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора вы-
первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного
сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со д-
сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллекте-
копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллекте-
приложениями на официальном сайте образовательной организации в
телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. До истечения срока действия коллективного договора с
продлевать его на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с
дополнениями или заключить новый коллективный договор с
Предложение о заключении нового коллективного договора и
действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесен-

дополнений в коллективный договор.

12.5. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ колле-
сохраняет своё действие в случае изменения наименования образователь-
реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудо-
руководителем образовательной организации.

12.6. При реорганизации образовательной организации в
присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет
течение всего срока реорганизации.

12.7. При смене формы собственности образовательной организ-
договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со д-
собственности.

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

12.9. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

Приложение №1 Положение о Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением.

Приложение №2 Порядок взаимодействия работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение №3 Основания для осуществления оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием

Приложение №4 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение №5 Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение №6 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

Приложение №7 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147365

Владелец Степанова Татьяна Владимировна

Действителен с 18.09.2025 по 18.09.2026