

Управление образования Администрации города Иваново
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 181»

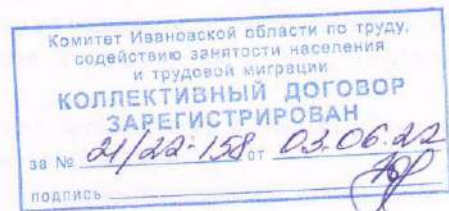


От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад
комбинированного вида № 181»
О.А. Климущина
«01» *июня* 2022г.
Приказ о введении коллективного
Договора в действие № *62-09*
«01» июня 2022г.

От работников:
председатель общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 181»
Т.Ю. Смирнова
«01» *июня* 2022г.
Протокол № *1* от «01» июня 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
регулирующий социально-трудовые отношения
между работодателем и работниками
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 181»
на 2022– 2025 годы

Регистрационный № _____



Юридический адрес:

153048, г. Иваново, ул. 3-я Чапаева, д.88
тел. (4932) 561-722, 566-144
E-mail: dou181@ivedu.ru

Почтовый адрес:

153048, г. Иваново, ул. 3-я Чапаева, д.88
тел. (4932) 561-722, 566-144
E-mail: dou181@ivedu.ru

Исполнитель: Климущина Ольга Александровна, заведующий

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Климушиной Ольги Александровны, действующей на основании Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице председателя общего собрания работников учреждения Смирновой Татьяны Юрьевны, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 181».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральным законом «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ, областным отраслевым соглашением между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, городским соглашением между управлением образования администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по защите трудовых, социально-экономических прав работников муниципальных учреждений образования города Иванова на 2020 – 2023 годы № 6/21-ДСО от 06.06. 2020г. (далее — Соглашение).

1.3. Коллективный договор (далее — Договор) заключен с целью закрепления законодательных норм, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 181» (далее - Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.6. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.7. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель общего собрания работников Учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. В январе каждого года работодатель и председатель общего собрания работников Учреждения отчитываются перед работниками о выполнении своих обязательств.

1.18. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.19. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.20. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.21. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.22. Договор подписан в количестве трех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

1.23. Коллективный договор, дополнительные соглашения в течение семи дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон

Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых

прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

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

2.2. В целях контроля за выполнением Договора:

2.2.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.2.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.2.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже, чем один раз в год.

2.2.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в течение 5 рабочих дней.

2.2.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

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

2.3. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в Учреждении.

2.4. Работодатель:

2.4.1. Предоставляет общему собранию работников учреждения по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4.2. Заблаговременно информирует и учитывает мнение общего собрания работников

учреждения при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда работников (в том числе руководителей), распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.4.3. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях.

2.4.4. Учитывает мнение общего собрания работников Учреждения при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего времени ([ч. 5 ст. 74](#) ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания ([ст.108](#) ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством ([ст. 116](#) ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя ([ст.82,374](#) ТК РФ);
- утверждении графика отпусков ([ст. 123](#) ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных [ч.2 ст. 113](#) ТК РФ ([ст. 113](#) ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования) - [ст. 135](#) ТК РФ;
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ([ст. 180](#) ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии ([ст.193, 194](#) ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения ([ст. 221](#) ТК РФ);
- Соглашение по охране труда ([ст.8](#) ТК РФ).

III. Трудовые отношения.

3.1.Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав работников Учреждения.

3.2.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего

профессионального обучения высвобождаемых работников.

3.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, как правило на неопределенный срок, в соответствии с Трудовым кодексом, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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 ТК РФ или иными федеральными законами.

3.3.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения.

3.3.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

3.3.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3.6. Работники учреждений, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.3.7. **Работодатель** в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

- в трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

3.3.8. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

3.3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. ст. 72-76 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.3.10. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

3.3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.3.12. О введении существенных изменений условий Трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ч. 2 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (при наличии вакансии).

3.3.13. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.3.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя:
 - уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение групп,
 - временное увеличение учебной нагрузки или объема работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в пункте «по инициативе руководителя» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.3.15. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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

3.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

3.4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.4.2. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с общим собранием работников учреждения.

3.5. Стороны договорились о том, что:

3.5.1. В целях повышения престижа педагогических профессий принимать участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди педагогических и других работников.

3.6. Стороны согласились с тем, что:

3.6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.6.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

- Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

- В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

- По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6.3. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации.

3.6.4. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6.5. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ч.1 ст.81ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.6.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с общим собранием работников учреждения.

3.6.7. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет.

3.6.8. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

3.6.9. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.6.10. Работники учреждения обязуются:

- совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета, педагогических заседаний;

- участия в проводимых в учреждении обучающих, методических, научно-практических семинарах и конференциях всех уровней;

- самообразования; других форм повышения профессиональной компетентности.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст. 77 – 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Руководитель уведомляет общее собрание работников учреждения не менее, чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве 10% и более от списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

4.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;

- увольнение совместителей;
- сокращение работников.

4.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.7. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и общим собранием работников Учреждения.

4.8. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - инвалидам боевых действий;
 - работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- А также в соответствии с Соглашением:
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
 - семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

4.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст.261 ТК РФ).

4.10. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком работы сотрудников учреждения, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом условий трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)**. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.5. Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 20 сентября текущего года под роспись.

5.6. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

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

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

5.8. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

5.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

5.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.12. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

5.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.16.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения общего собрания работников учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

5.16.3. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

5.16.4. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя.

В семьях, в которых трое или более несовершеннолетних детей, матерям (отцам) предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в любое время по их желанию.

5.16.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.16.7. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

5.16.8. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и оформляется приказом «Об изменении графика отпусков».

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

5.16.10. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.16.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.16.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.16.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

5.16.14. Работодатель предоставляет очередной оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых трое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.

5.16.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.16.16. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 42 календарных дня, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск при увольнении, выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.17. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.18. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения

заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.20. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

5.22. Стороны договорились предоставлять работникам учреждений оплачиваемые кратковременные отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 рабочих дня в год;
- в случае экономии фонда заработной платы, работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющих дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение календарного года – не менее 2 рабочих дней;

- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения – 1 рабочий день

- уполномоченным по охране труда – 2 календарных дня;

- работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV2, с использованием вакцины, прошедшего государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации».

В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также с учетом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные отпуска для работников, порядок и условия их предоставления.

По соглашению сторон дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного

дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.20. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.21. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.22. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.23. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.24. Производственные совещания (др. мероприятия администрации) проводятся администрацией учреждения один раз в две недели, по понедельникам, в 13-00, продолжительностью 30 минут.

5.25. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, при условии сохранения непрерывности воспитательно-образовательного процесса. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

5.26. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час для всех работников организации.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Соглашения.

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- применения типовых норм труда для однородных работ;

- размеров выплат за работу в нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядка аттестации работников учреждений;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

6.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181» **(Приложение № 2)**.

6.4. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

6.5. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о компенсационных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181» **(Приложение № 3)**.

6.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положением о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181» **(Приложение № 4)**.

6.7.1. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает следующие основные принципы:

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6.7.2. Стимулирующие выплаты работникам, в том числе премии, по результатам труда распределяются руководителем учреждения и согласовываются с управляющим советом учреждения, с учетом мнения заместителя заведующего по АХР, старшего воспитателя и медицинского работника учреждения, аналитической информации о показателях деятельности работников.

6.7.3. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения на общем собрании работников создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.7.4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

6.8. Заработная плата:

6.8.1. Выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Интервал между выплатой аванса и выплатой зарплаты - 15 календарных дней. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

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

6.8.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

6.8.3. Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится в месте выполнения им работы либо путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором.

6.8.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8.5. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.8.6. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

6.8.7. В каникулярное время, в периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных группах либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность."

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

6.9. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1. – повышение оплаты труда в размере не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

6.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

6.13. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (размер денежной компенсации может быть повышен Договором - ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы (или) других выплат, причитающихся работнику размер процентов (денежной компенсации) исключается из фактически невыплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемых работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локально нормативными актами или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.16. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

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

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но ниже размеров, установленных трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.19. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426 –ФЗ) работодатель предоставляет работникам,

условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере ина условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.20. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных учреждений) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

6.21. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования ССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действующим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

6.22. Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными и нормативными актами образовательных учреждений.

6.23. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

6.24. Общее собрание работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181»:

- Участвует в установлении систем оплаты труда.

- Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

- Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и Коллективного договора.

ХII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работодатель:

7.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются в Положении о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181» (Приложение № 5).

7.1.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).

7.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

7.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)

7.1.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

7.1.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья,

связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.1.9. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет в Пенсионный фонд достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

7.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом ППО вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза:

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

7.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности;

- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев.

7.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

7.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

7.4. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.

7.5. Руководителю и его заместителям предоставляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальной гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

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

8.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков согласно приказу Минтруда Российской Федерации от

29.10.2021г № 771 н в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст.226, ч.3 ТК РФ. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в соглашении по охране труда.

8.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.1.4. Введение должности специалиста по охране труда, имеющего подготовку и опыт работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 17.05.2012 г. №559н в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек, а если численность работников не превышает 50 человек, то привлечь специалиста по охране труда по гражданско-правовому договору (ст.217 ТК РФ).

8.1.5. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитета (комиссии) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и работников.

8.1.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

8.1.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

8.1.9. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.1.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.13. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования, в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минтруда РФ № 988-Н, Приказом Минздравсоцразвития от 31.12.2020 №1420-н.

8.1.14. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий.

8.1.16. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.17. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

8.1.18. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.19. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.1.20. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.1.21. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.22. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.23. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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.

8.1.24. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. Федеральных законов [от 17.07.99 N 181-ФЗ](#), [от 25.10.2001 N 141-ФЗ](#), [от 30.12.2001 N 196-ФЗ](#), [от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#), [от 26.11.2002 N 152-ФЗ](#), [от 22.04.2003 N 47-ФЗ](#), [от 07.07.2003 N 118-ФЗ](#), [от 23.10.2003 N 132-ФЗ](#), [от 23.12.2003 N 185-ФЗ](#), [от 22.08.2004 N 122-ФЗ](#), [от 01.12.2004 N 152-ФЗ](#), [от 29.12.2006 N 259-ФЗ](#), [от 21.07.2007 N 192-ФЗ](#), [от 23.07.2008 N 160-ФЗ](#), [от 24.07.2009 N 213-ФЗ](#), [от 28.11.2009 N 295-ФЗ](#), [от 19.05.2010](#)

[N 90-ФЗ, от 27.07.2010 N 226-ФЗ, от 29.11.2010 N 313-ФЗ, от 08.12.2010 N 348-ФЗ, от 09.12.2010 N 350-ФЗ, от 06.11.2011 N 300-ФЗ, от 03.12.2011 N 383-ФЗ, от 29.02.2012 N 16-ФЗ, от 05.04.2013 N 36-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 02.12.2013 N 331-ФЗ, от 21.12.2013 N 358-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ, от 02.04.2014 N 59-ФЗ, от 05.05.2014 N 116-ФЗ, от 28.06.2014 N 188-ФЗ, от 21.07.2014 N 216-ФЗ, от 01.12.2014 N 406-ФЗ, от 29.12.2015 N 394-ФЗ, от 03.07.2016 N 250-ФЗ, от 19.12.2016 N 444-ФЗ, от 28.12.2016 N 493-ФЗ, от 29.07.2017 N 272-ФЗ, от 07.03.2018 N 56-ФЗ, от 02.12.2019 N 413-ФЗ, от 27.12.2019 N 486-ФЗ, от 01.03.2020 N 43-ФЗ, от 01.04.2020 N 102-ФЗ, от 31.07.2020 N 268-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 29.12.2020 N 478-ФЗ, от 24.02.2021 N 20-ФЗ, от 05.04.2021 N 81-ФЗ, от 30.04.2021 N 126-ФЗ, от 30.12.2021 N 474-ФЗ\).](#)

8.1.25. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа.

8.1.26. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.27. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, следующих компенсаций:

-доплату к тарифной ставке (окладу).

8.1.28. Регулярное рассмотрение, вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области на совместных заседаниях общего собрания работников.

8.1.29. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.1.30. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, медицинский осмотр.

8.1.31. Участие работников учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

8.1.32. Создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания, контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

8.1.33. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.1.34. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.2.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи.

8.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

8.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей.

8.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

8.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

8.3.5. Работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.4. Общее собрание работников:

8.4.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в учреждении.

8.4.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы по охране труда и профилактике несчастных случаев, повреждения здоровья работников на производстве.

8.4.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

8.4.4. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел «Охрана труда и здоровья» в Договор.

8.4.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

8.4.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

8.4.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, Договором.

8.4.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

8.4.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.

8.4.10. Способствует участию учреждения в областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области».

8.4.11. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.4.12. Информировывает работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

8.4.13. Участвует в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных Договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

8.4.14. Вносит руководителю учреждения представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

IX. Молодежная политика

9.1. Стороны:

9.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

9.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.1.3. Содействуют созданию в учреждении молодежного совета (комиссии).

9.1.4. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий «в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» молодым специалистам выплачивается:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг,

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

9.2.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

9.2.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.

9.2.4. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

9.3. Общее собрание работников:

9.3.1. Вносит предложения администрации учреждения по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.

9.3.2. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

9.3.3. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

X. Заключительные положения

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

10.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

XI. Перечень приложений к коллективному договору МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181»

- Правила внутреннего трудового распорядка работников
- Положение об оплате труда работников

С Коллективным договором по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками

**МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №181»
и приложениям к Коллективному договору от 01.06.2022 года**

ОЗНАКОМЛЕН:

№ п/п	ФИО	дата	должность	Роспись
1.	Смирнова Т.Ю.		ст. воспитатель	
2.	Вераксо Н.В.		муз. рук.	
3.	Пальгунова К.С.		логопед	
4.	Гамзина Г.В.		логопед	
5.	Багатырова В.В.		воспитатель	
6.	Мысягина Т.В.		воспитатель	
7.	Кабанова К.В.		воспитатель	
8.	Сычёва Н.С.		воспитатель	
9.	Мелконян Е.Б.		воспитатель	
10.	Тарханова А.В.		воспитатель	
11.	Васильева О.В.		воспитатель	
12.	Тяпкова Г.В.		воспитатель	
13.	Октямова Е.А.		воспитатель	
14.	Самуйлова Т.М.		воспитатель	
15.	Лопатова Е.А.		воспитатель	
16.	Малинова С.Б.		воспитатель	
17.	Харитоновна О.В.		воспитатель	
18.	Бесшапошникова Е.Б.		воспитатель	
19.	Родионова О.К.		воспитатель	
20.	Садовская Н.В.		воспитатель	
21.	Сулова А.А.		воспитатель	
22.	Шальнева В.А.		воспитатель	
23.	Ломакина В.И.		зам. зав по АХР	
24.	Бакаева И.М.		мл. воспитатель	
25.	Костюкова М.А.		мл. воспитатель	
26.	Субботина Н.Н.		мл. воспитатель	
27.	Зайцева Н.В.		мл. воспитатель	
28.	Сорокина Т.В.		мл. воспитатель	
29.	Никонова Н.И.		мл. воспитатель	
30.	Зайцева Ю. В.		мл. воспитатель	
31.	Назарова А.С.		мл. воспитатель	
32.	Смирнова С.В.		мл. воспитатель	
33.	Груздева Н. В.		мл. воспитатель	
34.	Дементьева В.В.		мл. воспитатель	
35.	Тихомирова Н.Г.		мл. воспитатель	
36.	Есина А.Э.		Мл. воспитатель	
37.	Морозова О.В.		шеф-повар	
38.	Назарова А.С.		зав. складом	
39.	Орлова Ю.В.		повар	
40.	Щеглова Т.И.		раб. кухни	
41.	Плетнева Т.А.		рабочий прач.	
42.	Никонова Н.И.		уборщик с/п	
43.	Морозов В.В.		сторож/дворник	
44.	Кашин А.Ф.		сторож/дворник	
45.	Гамзин А.А.		сторож	
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				

52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				