

СОГЛАСОВАНО

От трудового коллектива:
Представитель работников - председатель
первичной организации или иной
представитель, избранный работниками
Педагог-психолог ФГКДОУ «Детский сад
«Солнышко войск национальной гвардии
Российской Федерации»

З.М.Дзангиева
(подпись, инициалы)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего Федерального
государственного казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Солнышко
войск национальной гвардии
Российской Федерации»

Т.М.Оздоева
(подпись, инициалы)
" 2 " сентября 2024 г.
(печать)

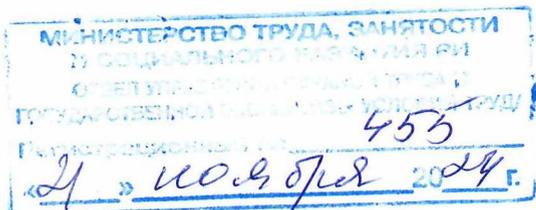
ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К

КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Федерального государственного казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко войск
национальной гвардии Российской Федерации»
сроком на три года с "02" сентября 2024 г. по "02" сентября 2027г.**

Принят на общем собрании трудового коллектива
от «02» сентября 2024 года, протокол № 1 .

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости и
социального развития РИ
Регистрационный № _____
Отдел Управления охраны труда и
государственной экспертизы условий труда



(подпись) (инициалы)

« _____ » _____ 2024 г.

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (именуемый в дальнейшем "Договор") заключён между работодателем ФГКДОУ «Солнышко» войск национальной гвардии Российской Федерации (именуемый в дальнейшем "Работодатель") и работниками (гражданским персоналом) ФГКДОУ «Солнышко» войск национальной гвардии Российской Федерации (именуемый в дальнейшем "Работники") в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Солнышко» войск национальной гвардии Российской Федерации.

Настоящий договор разработан в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", их правах предусматривающими регулирование социально – трудовых норм через договор, и гарантиях деятельности", ТК РФ, а также приказами Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года с "02" сентября 2024 года по "02" сентября 2027 года, принят на общем собрании трудового коллектива "02" сентября 2024 года, протокол № 1.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее - Номенклатура должностей);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированный Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388;
- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 года, регистрационный № 4963;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н "Об утверждении

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 года, регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 года № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 года, регистрационный № 21240).

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 года № 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования",

- Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года № 398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ФГКДОУ «Солнышко» войск национальной гвардии Российской Федерации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сроком 3 (три) года с "02" сентября 2024г. по "02" сентября 2027г. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

1.12. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимающиеся по согласованию с выборным органом советом трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение о системе оплаты труда работников (Приложение № 3);
- Перечень должностей, которым установлено повышение и доплата за работу во вредных и особо вредных условиях труда в ДООУ (Приложение № 4);
- Положение о премировании за основные результаты деятельности работников ДООУ (Приложение № 5);
- Положение о выплатах социального характера (Приложение № 6);
- Другие локальные нормативные акты (см. приложения к коллективному договору).

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Экземпляр трудового договора передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.3. В трудовой договор работника включить обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ, в том числе объём педагогической работы,

режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.1.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.1.7. Сообщать Совету трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 5% (и более) от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

2.1.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.1.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ с работником – членом Совета трудового коллектива по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.1.10. Направлять педагогических работников на переподготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

2.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.1.12. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием совета трудового коллектива.

Стороны договорились, что:

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Работодатель оставляет за собой право руководства и управления всей жизнедеятельностью учреждения, в том числе и рациональное использование гражданского персонала по его должностному предназначению.

2.2.2. Работодатель обязан рассматривать и решать вопросы, связанные с охраной и оплатой труда, техникой безопасности на производстве, охраной здоровья гражданского персонала по согласованию в предусмотренных законодательством случаях и в соответствии с действующими приказами Российской Федерации.

2.2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Выборный орган совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при

заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, при проведении мероприятий по сокращению работников.

2.3.2. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников организации.

2.3.3. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции.

2.3.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.4.4. Трудовой коллектив несет ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным учебным графиком, графиком работы и графиком отпусков, согласованными с советом трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ФГКДОУ "Солнышко" войск национальной гвардии Российской Федерации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается, согласно части третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и особенностей труда для одних педагогических работников конкретная продолжительность рабочего времени, а для других - только нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени).

3.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (п. 2.1 приложения 1 к приказу № 1601) устанавливается:

- педагогу-психологу.

3.5.Продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками);

3.6.Норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

3.7.Норма часов педагогической нагрузки воспитателю может увеличиваться до 60 часов в неделю (в соответствии со ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года 197-ФЗ), с письменного согласия работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (за выполнение дополнительной работы по должности воспитателя).

3.8.В ФГКДОУ "Солнышко" войск национальной гвардии Российской Федерации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа - совета трудового коллектива.

3.9. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.10.В период приостановки функционирования образовательного учреждения (по приказу Учредителя) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

3.11.Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ только с предварительного согласия с советом трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ и иными федеральными законами.

3.12.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

3.13.Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ.

3.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (см. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466), (Перечень должностей и продолжительность отпуска указаны в таблице 1.).

Таблица 1.

| № п/п | Наименование должностей работников | Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска |
|-------|--|--|
| 1. | Заведующий Заместитель по ВМР | 42 42 |
| 2. | - Воспитатель - Инструктор по физической культуре - Музыкальный руководитель - Педагог-психолог | 42 |
| 3. | - Учитель - логопед | 42 |

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

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

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным советом трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, №197-ФЗ.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);

3.20. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;

- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка (мужу); регистрации брака; смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сёстры) - до 5 календарных дней;

- для проводов сына по призыву на обязательную службу в вооружённые силы Российской Федерации – 2 календарных дня;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери- 14 календарных дней.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ) устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.24. Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

3.25. Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно;

- по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно;

- по 40 календарных дней.

3.26. Выборный орган, совет трудового коллектива, обязуется:

- 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;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на счет платежной системы «Сбербанк». Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 20 (двадцатого) число текущего месяца и за вторую половину месяца 5 (пятого) числа следующего месяца. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более (одного) месячного заработка.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и в соответствии приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года №

398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации», включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года № 398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации» и в соответствии с Указом президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещением каждого работника (расчетным листком за истекший месяц) о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ), образец согласованного расчетного листка прилагается (приложение №9);

- выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80, ст. 140 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);

- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работодатель предупредил работника в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ), возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ в размере 2/3 среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);

- оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

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

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

4.7. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности устанавливается повышенный размер оплаты труда в процентах от установленного размера для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, (Приложение № 3 к приказу Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года № 398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации», Приложения № 4 к настоящему коллективному договору).

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются организацией в соответствии с приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года № 398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации».

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений), в соответствии с приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 09 декабря 2019 года № 398 « Вопросы оплаты труда гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации» (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

4.10. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора (путем заключения соглашения к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.

151 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный Фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного педагогического образования, но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения дополнительного педагогического образования.

5.2.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять получения дополнительного педагогического образования за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры (Письмо Минобрнауки России N 08-415 "О

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" от 23.03.2015 года).

5.2.5. Работникам, имеющим детей-инвалидов предоставляются оплачиваемые дополнительные 4 выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ) заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда к началу учебного года.

6.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с совета трудового коллектива.

6.1.6. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые установлены в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации:

- обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом мнения совета трудового коллектива и своего финансово-экономического положения (ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ).

6.1.9. Обеспечивать проведение за счёт собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с советом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведение контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7. Совет трудового коллектива обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

7.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

7.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

7.7. Информировать членов коллектива о своей работе.

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

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2. Соглашение по охране труда (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3. Положение о системе оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4. Перечень рабочих мест с указанием опасных и вредных факторов производственной среды (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

5. Положение о премировании за основные результаты деятельности работников (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

6. Положение о выплатах социального характера дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

7. Другие локальные нормативные акты (см. приложения к коллективному договору).