Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35
Зарегистрировано
Рег.№ 65
"08" 04 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 112 «Лисичка» г. Брянска на 2026 – 2029 годы

От работодателя:

Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 112 «Лисичка» г. Брянска

_____ Г.П. Ниценкова
(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 112 «Лисичка» г. Брянска

_____ Е.А. Купрейчук
(подпись)

М.П.

Коллективный договор подписан сторонами «12» 03 2026 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №112 «Лисичка» г. Брянска** (далее - образовательное учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (заведующего и председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация).

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

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

— работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации **Екатерины Александровны Купрейчук;**

— работодатель в лице его представителя – заведующего образовательным учреждением **Галины Петровны Ниценковой.**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на заведующего, работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза и работников, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

1.6. Администрация и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

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

1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.9.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации образовательного учреждения, коллективный договор действует в течение всего срока проведения реорганизации, ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору и являются неотъемлемой его частью.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее Комиссия).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения ППО:

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;
- нормы бесплатной выдачи смывающих средств работникам;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
- перечень должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников;
- перечень должностей работников, которые проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- штатное расписание;

- тарификационный список работников образовательного учреждения.

1.14.Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

-учет мотивированного мнения;

-по согласованию;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

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

В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6.Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

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

2.8.При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязуется:

Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих, одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации), не позднее, чем за три месяца до его начала (ч.1 ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать:

•проекты приказов о сокращении численности или штатов;

•список сокращаемых должностей и работников;

•перечень вакансий;

•предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения по инициативе органов

местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления органов службы занятости, профсоюзную организацию с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству. Массовым сокращением считать 10% от общей численности сотрудников.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ, ст.278 п.2 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

-совмещающие работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

-семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

-имеющие стаж до двух лет педагогической работы;

-председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

-работники, проработавшие в данном Учреждении свыше 15 лет.

Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации также являются:

-наличие государственных наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и иных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

-статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (зоны отчуждения, отселения);

-работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;

-имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

-статус лица, принимавшего участие в специальной военной операции.

2.11.Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.12.При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

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

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

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.16.Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.17.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.17.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органа управления образованием).

2.17.4.Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2023 г. № 196, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады), ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.17.5. Стороны договорились, что предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации (орденами, медалями, почетными званиями, начинающими со слов «Народный», «Заслуженный») независимо от срока их награждения;

почетным знаком Российской Федерации «За успехи в труде», знаком отличия «За наставничество»;

-награжденных ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, (почетными грамотами, почетными званиями, нагрудными знаками, знаками отличия и медалями) независимо от срока их награждения;

-награжденных почетными званиями, учрежденными в Брянской области, почетными грамотами Брянской областной Думы и Губернатора Брянской области за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

-ставших победителями конкурсов среди педагогических работников дошкольного образования на получение премии Губернатора Брянской области, за последние пять лет предшествующих дате подачи заявления;

-ставших победителями и лауреатами регионального этапа Всероссийских профессиональных конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», ставших победителями и призерами регионального конкурса «Лидер в образовании», ставших победителями и лауреатами регионального конкурса «Педагогический дебют» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

-победителей и призеров регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Профессионалы» Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы») и конкурса

профессионального мастерства «Профессионалы» в компетенции «Навыки мудрых» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

-являющихся на момент подачи заявления членом группы специалистов по проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности при аттестации на квалификационные категории;

-являющихся на момент подачи заявления не менее 3 лет членами жюри регионального этапа Всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства;

-педагогическим работникам, осуществляющих не менее 3-х лет работу по наставничеству.

Особая форма аттестации в целях установления имеющейся первой квалификационной категории предусматривается для педагогических работников:

-ставших победителями, призерами и лауреатами муниципального этапа Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», ставших победителями и призерами регионального конкурса «Лидер в образовании», ставших победителями и лауреатами регионального конкурса «Педагогический дебют» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

-ставших победителями и лауреатами конкурсов муниципального уровня на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя образовательной организации о поддержке данной кандидатуры при прохождении аттестации на льготных условиях и ходатайства первичной профсоюзной организации.

Аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

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

В целях защиты интересов педагогических работников:

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

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

Работодателям рекомендуется:

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

-направлять педагогического работника на дополнительное профессиональное обучение в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять;

-предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. Условия предоставления дополнительного отпуска определяются территориальным отраслевым соглашением, коллективным договором образовательной организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

3.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы; воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов; для музыкальных руководителей не более 24 часов в неделю; для учителей – логопедов и для учителей – дефектологов не более 20 часов в неделю.

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

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение работников образовательного учреждения 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 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.4.Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.5.В случае производственной необходимости персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени, с письменного согласия.

3.6.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления

оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если работодатель своевременно не уведомил о нем работника (не позднее чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

3.7. В соответствии со статьей 334 ТК РФ, ст. 47, 51, и 52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Постановлением Правительства РФ от 03.04.2025г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, заведующий образовательного учреждения. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня.

3.8. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в образовательном учреждении.

3.9 Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заведующего Учреждением, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. **(Приложение №1)**

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом

продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2, 3.3, 3.4, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. **(Приложение №2)**

3.12. Стороны пришли к соглашению, что работник образовательного учреждения имеет право на основании письменного заявлении на получение отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- в случае проводов детей в армию - до 3 дней.

Источник финансирования для предоставления отпуска с сохранением заработной платы – фонд оплаты труда.

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

3.14. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

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

3.16. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив

работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

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

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

3.18. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

Работники, имеющие двух детей в возрасте от 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Работникам – членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих. При этом по желанию работников – членов семей военнослужащих продолжительность их отпуска может быть такой же, как отпуск военнослужащего. Часть отпуска работникам – членам военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

По заявлению работников – членов семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие ранений, травм и контузий, полученных при исполнении обязанностей военной службы, предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

3.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников образовательного учреждения, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время и одновременно с детьми. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут.

3.20. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Количество таких дней предоставляется в соответствии с возрастом работника (ст.185.1

ТК РФ: до 39 лет – 1 день в три года; от 40 лет до предпенсионного возраста – 1 день ежегодно; предпенсионерам и работающим пенсионерам – 2 дня ежегодно.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

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

4.2. Оплата труда работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.3. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно **приложению №3.**

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

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

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

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

возобновление педагогической работы после военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации по призыву;

возобновление педагогической работы военнослужащих, которые принимали участие в специальной военной операции;

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

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

возобновление педагогической работы лицами предусмотренными пунктом 1 статьи 2 Закона Брянской области от 2 октября 2023 г. №69-З «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий военнослужащих, сотрудников федеральных государственных органов, лиц, поступивших в добровольческие формирования, работников специализированного государственного унитарного предприятия, а также членов их семей (с изменениями и дополнениями);

поступившими в добровольческие формирования, созданные в соответствии со статьей 22.1 Федерального закона от 31 мая 1996 года №61-ФЗ «Об обороне» на территории Брянской области, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации, лицами, принимавшими (принимающими) участие в специальной военной операции.

Условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия сохраняются:

после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решение об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

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

Оплата труда педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности, устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом, регулирующим систему оплаты труда. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник», но фактически выполняющим эту работу, устанавливаются компенсационные выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

4.5.Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

4.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда и (или) установленного в области размера минимальной заработанной платы.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится 10 и 25 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.9. Изменение размеров ставок (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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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 периода временной нетрудоспособности.

4.10. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии работодатель может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.11. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.12. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.14.Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности.

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

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

4.17. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.18.Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.19. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до их получения.

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

4.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.22. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней в случае более - решения принимаются примирительной комиссией.

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

4.24.Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательного учреждения.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в

Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.2. Ежегодно предусматривать на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий груда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования денежные средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг (муниципального задания).

5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования для оплаты на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5. Организовывать оплату и проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в установленные сроки (за счет средств работодателя) **(Приложение № 4)**

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

5.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и заработок в полном объеме.

5.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с законодательством.

5.9. Обеспечить:

— своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты,

а также моющих средств в соответствии с действующим законодательством **(Приложение № 5 и № 6);**

— ремонт, стирку, сушку средств индивидуальной защиты.

5.9. Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.10. Обеспечить права работников на охрану труда и оформление этих прав в трудовых договорах.

5.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

На общем собрании работников образовательного учреждения ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период.

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

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.

5.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательного учреждения.

5.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзной организацией.

5.15. Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения при выделении дополнительных средств;

- проводить работу по оздоровлению работников членов профсоюза и их детей совместно с вышестоящими организациями профсоюза.

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

6.1. Стороны считают необходимым:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении, производить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- повышать профессиональную квалификацию молодых работников;

- развивать творческую активность молодёжи;

- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодателю способствовать созданию в образовательном учреждении совета молодых специалистов, молодежных комиссий, профсоюзной организации.

Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии, профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке не реже 2-х раз в месяц, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

6.3. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения и профсоюзной организации.

6.4. Педагогическим работникам, окончившим высшие и профессиональные учебные заведения, повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 30 процентов в первые три года работы.

Выпускник, окончивший высшие и профессиональные учебные заведения с дипломом с отличием, повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 15 процентов в первые три года работы.

6.5. Выпускникам учреждений высшего и профессионального образования, поступившим на работу в образовательное учреждение в год окончания учебного заведения, выплачивается единовременное денежное пособие в соответствии с нормативным правовым актом Брянской городской администрации.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзная организация обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере 1% от заработной платы.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

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

7.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

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

В связи с введением электронных трудовых книжек проводить те же мероприятия.

7.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

7.8. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.9.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении при выделении дополнительных средств.

7.10. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы за счет средств первичной профсоюзной организации: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении

места в общежитии.

7.11. Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать участию коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования;

-разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

- проводить работу по оздоровлению работников, являющихся членами профсоюза и их детей совместно с районной организацией и областной организацией Профсоюза.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1 Работникам учреждения компенсируются расходы на питание в следующих размерах: 50% - заведующим, воспитателям, логопедам, психологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, заместителям заведующих по хозяйственной части; 100% - помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, выполняющим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

8.2. Аттестация руководящих и педагогических работников образовательного учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ.

Аттестация руководящих работников осуществляется на основании Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012, приказа управления образования Брянской городской администрации №514 от 01.07.2025 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя образовательной организации города Брянска, находящейся в ведении управления образования Брянской городской администрации, приказа управления образования Брянской городской администрации №515 от 01.07.2025 «О проведении аттестации руководителей образовательных организаций г.Брянска, подведомственных управлению образования Брянской городской администрации».

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

8.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

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

8.4.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке, в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком или другим уважительным причинам продолжительность срока аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

8.4.3.В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохраняется выплата заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

8.5. Работодатель готовит представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения ранее присвоенной категории или соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.6. Педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории. **(Приложение №3)**

8.7. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогическим работникам продлевается выплата заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

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

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

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

возобновление педагогической работы после военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации по призыву;

возобновление педагогической работы военнослужащих, которые принимали участие в специальной военной операции;

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

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

возобновление педагогической работы лицами предусмотренными пунктом 1 статьи 2 Закона Брянской области от 2 октября 2023 г. №69-З «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий военнослужащих, сотрудников федеральных государственных органов, лиц, поступивших в добровольческие формирования, работников специализированного государственного унитарного предприятия, а также членов их семей (с изменениями и дополнениями);

поступившими в добровольческие формирования, созданные в соответствии со статьей 22.1 Федерального закона от 31 мая 1996 года №61-ФЗ «Об обороне» на территории Брянской области, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации, лицами, принимавшими (принимающими) участие в специальной военной операции.

Условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия сохраняются:

после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решение об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

8.8. Прием в дошкольное образовательное учреждение детей работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется во внеочередном порядке.

8.9. Родители (законные представители), являющиеся работниками образовательного учреждения, имеют льготы по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольном образовательном учреждении**.** (Постановление Брянской городской администрации от 08.10.2020г. №2648-п)

8.10. Работники образовательного учреждения при уходе в отпуск получают разовую материальную помощь, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

8.11. Содействовать выделению средств из местного бюджета для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников

образовательного учреждения и их детей совместно с районной и областной организациями Профсоюза.

8.12. Сотрудникам, отработавшим в образовательном учреждении 20 и более лет, присваивается звание «Ветеран труда МБДОУ детского сада №17 «Малинка».

8.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением среднего заработка пройти диспансеризацию.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии по выслуге лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня ежегодно с охранением среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной организации Профсоюза, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Признать работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников. Соблюдать права и гарантии

профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, как законному представителю интересов работников.

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

9.4. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- изменение определённых условий трудового договора;
- режим работы всех категорий работников;
- распределение выплат компенсационного и стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- очередность предоставления отпусков;
- должностные обязанности работников;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 п.1,82, 374 ТК РФ, ст.278. п.2 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения 9ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение сроков специальной оценки условий труда.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% от заработной платы.

9.8. Члены выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

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

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

согласования**,** представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательного учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.10. С согласия профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюза образовательного учреждения;

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

9.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 и п.5 ст.81 руководителей (их заместителей и членов профкома) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 и ст. 278 п.2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

9.14. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.15. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны и их представители.

10.4. Работу над новым коллективным договором начать за 3 месяца до окончания действующего.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к настоящему коллективному договору

Приложение №1	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
Приложение №2	Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска)
Приложение №3	Перечень должностей педагогических работников, оплата труда которых производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория
Приложение №4	Перечень должностей работников, которые проходят предварительные и периодические медицинские осмотры
Приложение №5	Перечень должностей, при работе которых бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты
Приложение №6	Норма выдачи смывающих средств
Приложение №7	Перечень должностей работников, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников