

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29 «ВАСИЛЁК» С. САНАТОРНОЕ**

ОТ РАБОТНИКОВ:

председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ № 29 «Василёк»

Южанина Е.С.
« 23 » декабря 2025г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ № 29 «Василёк»
с. Санаторное

Г.А.Дьячкова
« 23 » декабря 2025г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 29 «Василёк»
с. Санаторное
на 2025-2028г.г.

Принят на общем собрании трудового коллектива
протокол № 8 от 18.12.2025г

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 29 «Василёк» села Санаторное (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью установления взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения. Условий высвобождения работников, продолжительностью рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда и другим вопросам.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Южаниной Евгении Сергеевны (далее профсоюзная организация);

- «работодатель», в лице его представителя заведующего Учреждения Дьячковой Галины Анатольевны, действующей на основании Устава.

Представитель Работников наделён правом заключать коллективный договор и представлять интересы Работников, в период действия коллективного договора.

1.4. Работники, не являющимися членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить представителя первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

В целях защиты законных прав и интересов работников Работодатель и Представитель работников обязуется не допускать принятия решений, противоречащих положением коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.

В рамках коллективного договора первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников Учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Первичная профсоюзная организация в лице её председателя обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем учреждения (ч.4 ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения

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

1.15. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет (ст.43 ТК РФ)..

1.16. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющееся приложением к коллективному договору, принимаются решением собрания трудового коллектива. По согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профсоюзную организацию:

- учёт мнения первичной профсоюзной организации;
- консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- и другие формы.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ

(распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям трудового договора ст. 68 ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 2, ст. 151 ТК РФ.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника.

2.7. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора. А так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомит работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

2.8. Работодатель или полномочный представитель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником под подпись ознакомить с коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.9. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям трудового договора ст. 68 ТК РФ.

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

2.10. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.11. При включении в трудовой договор дополнительных условий, изменении определённых сторонами условий трудового договора, в том числе переводе на другую работу, не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2. и ст. 74 ТК РФ). Временный перевод работника на другую работу, требующую

более низкой квалификации (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ) возможен только при наличии письменного согласия работника

2.12. Заключение трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет осуществляется работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ).

(ст. 63 ТК РФ).

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ).

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ст. 63 ТК РФ).

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1. ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 336 ТК РФ).

2.16. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.17. При заключении трудового договора работник должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

Обязательный предварительный медицинский осмотр работники проходят на основании направления, выданного работодателем, а заключение по его результатам составляется медицинской организацией в трех экземплярах, один из которых направляется работодателю (а не предоставляется работником).

2.18. Расторжение трудового договора с работником в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности (п. 3 ст. 81 ТК РФ) вследствие недостаточной квалификации допускается если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель, с учетом мнения профсоюзной организации, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже один раз в три года.

Аттестация обязательна для всех педагогических работников, у которых истекает срок предыдущей аттестации и которые занимают определённые должности.

Обязательная аттестация является основным видом аттестации и должна проходить каждые 5 лет для всех педагогов.

Она представляет собой проверку соответствия занимаемой должности, то есть педагог должен подтвердить, что его знания, умения и навыки достаточны для продолжения работы с детьми.

Категории педагогов, которые освобождаются от обязательной аттестации:

- педагоги, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также беременные женщины;
- педагоги находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- педагоги отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев в связи с заболеванием;
- педагоги проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- педагогические работники, имеющие квалификационные категории, полученные в рамках добровольной аттестации.

Аттестация педагогических работников, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев в связи с заболеванием, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

В состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Добровольная аттестация представляет собой процедуру, которую педагог может пройти добровольно, с целью повышения своей квалификационной категории.

Аттестация педагогического работника, в целях установления первой или высшей квалификационной категории, проводится по желанию на основании заявления.

Квалификационные категории первая и высшая сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

Квалификационные категории, установленные с 1 сентября 2023 года, будут действовать бессрочно.

Квалификационные категории, установленные до поступления в силу Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», сохраняются в течении срока, на который были установлены.

По результатам аттестации, педагогическим работникам устанавливаются соответствующие повышающие коэффициенты к заработной плате.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-174, 176-177 ТК РФ). Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, предусмотрены ст. 177 ТК РФ.

4. Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.1.1. Высвобождение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения представителя профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ) в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.1.2. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Работодатель:

- предоставляет гарантии и компенсации работникам при проведении мероприятий по сокращению штата работников в соответствии со статьями 81, 179, 180, 318 ТК РФ;

- предоставляет работникам при ликвидации организации или сокращением численности или штата работников в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы (п. 3.3.3. Соглашения между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединении работодателей Сахалинской области на 2024-2026 годы (далее Областное трёхстороннее соглашение);

- предоставляет до проведения мероприятий по ликвидации или сокращении численности или штата работникам высвобождаемым работникам возможностью прохождения курсовой подготовки, переподготовки или повышения квалификации (3.3.4. Областное трёхстороннее соглашение);

- предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо работников, указанных в ст. 179 ТК РФ;

- работники предпенсионного возраста (в течение двух лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- работниками предпенсионного возраста являются работники в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение страховой пенсии, в т.ч. назначаемой досрочно.

- проработавших в учреждении свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами (имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами) в связи с педагогической деятельностью;

- не освобождённые от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст.376 ТК РФ;

4.3.2. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 трудового кодекса РФ) ст. 261 ТК РФ.

4.3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.3.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации сокращении численности или штата (ст. 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения, в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться услугами детских дошкольных учреждений.

5. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха работников регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, утверждённым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, условиями трудового договора, должностными инструкциями работника.

В Учреждении имеются работники, занимающие должности руководителей и специалистов и работающие по профессиям рабочих и в зависимости от должности или профессии их трудовые обязанности регулируются должностными либо трудовыми инструкциями.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени для работников 40 часов в неделю.

5.2.2. Для женщин устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.2.3. Устанавливает для работников в возрасте до 18 лет, сокращённую продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, а для таких работников, получающих общее среднее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой – не более 12 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю, а для таких работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 17 часов 30 минут в неделю;

5.2.4. Устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

5.2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»:

- для старшего воспитателя, устанавливается 36 часов в неделю
- для воспитателей устанавливается 36 часов в неделю;
- для педагога-психолога устанавливается 36 часов в неделю;
- для тьютера устанавливается 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре устанавливается 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя устанавливается 24 часа в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога устанавливается 20 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования устанавливается 18 часов в неделю;
- для учителя иностранного языка устанавливается 18 часов в неделю.

5.2.6. Устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников, категории которых определены ст.93 ТК РФ.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности рабочего времени ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.3. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней;
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
- инвалидам- 30 календарных дней;
- педагогическим работникам в соответствии со ст. 334 ТК РФ, п.3 части 5 ст.47, частью 7 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня, а педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней.

5.3.1. Предоставляет работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в связи с работой в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера -16 календарных дней;

5.3.2. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работник может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

5.3.3. Определяет очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

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

5.3.4. В целях согласования интересов работников при утверждении графика отпусков работники ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года подают письменные заявления, в которых указывают:

- предполагаемое время использования отпуска;
- предполагаемое место проведения отпуска и круг лиц для предоставления компенсационных выплат по оплате проезда к месту пребывания отпуска и обратно (при наличии прав на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно).

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации».

О времени начала отпуска работодатель обязан известить работника 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. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией не допускается в случаях:

- если работник является беременной женщиной;
 - если работник относится к категории работников в возрасте до восемнадцати лет;
- Исключение составляет выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении работника (ст. 126 ТК РФ).

5.3.5. Предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родители, супруги и дети (в том числе совершеннолетние) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников войск национальной гвардии РФ, **погибших или умерших** вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам до 60 до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной

противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году; (ст.128 ТК РФ);

- работнику, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющего ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до четырнадцати лет, отцу воспитывающего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иными родственником, являющимся инвалидами первой группы, - до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);

- педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством (ст.335 ТК РФ);

5.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов (ст.94 ТК РФ);

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе: беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

5.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.10. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работники предоставляют документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Направление в служебные командировки, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие 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 Учреждения (ст. 113 ТК РФ).

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных п.1, п.2, п.3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст.95 ТК РФ).

5.14. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дворнику в холодный период времени года перерывы предоставляются через каждый час работы продолжительностью не менее 10 минут, исключая время пути к месту обогрева и обратно.

5.17. Работнику, который является родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида предоставляются по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, оформляемых приказом (распоряжением) работодателя (ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются работнику - родителю (опекуну, попечителю) ребёнка-инвалида в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце в связи с временной нетрудоспособностью работника, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности). Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся (постановление Правительства РФ от 13.10.2014 года № 1048).

Работник несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

5.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам Учреждения по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком по достижении им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законодательством.

Отпуск по уходу за ребёнком может быть использован полностью или частями, а также отцом ребёнка, бабушкой, дедушкой, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ)

5.21. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- жёнам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- одному из родителей, воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (опекуну, попечителю, приёмному родителю), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2. ТК РФ).

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ

5.23. Работодатель, помимо основного ежегодного отпуска, обязуется также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Перечень работников, имеющих право на дополнительный отпуск, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются приказом работодателя на основании отчёта о проведении специальной оценки условий труда;

- работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.

5.24. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется:

5.25. Первичная профсоюзная организация в лице её представителя обязуется:
- осуществлять контроль соблюдения 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 при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ; - вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических Работников;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего характера;

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Василёк» с. Санаторное, утверждённого работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, разработанного в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.02.2015 № 415-па «Об утверждении Положения о системе платы труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск».

6.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме наличными в месте выполнения ими работы, либо по заявлению работника перечисляется на лицевой счет, открытый работником в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Днями выплаты заработной платы являются:

- заработная плата за первую половину месяца (с 1-15) – 27 числа текущего месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца (с 16 -31) – 12 числа месяца, следующего за расчётным.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (ч. 1 ст. 136 ТК РФ) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Работодатель:

6.4.1. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные п. 6. 3. настоящего коллективного договора.

Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 29 «Василёк» с. Санаторное.

6.4.2. Устанавливает работникам следующие выплаты компенсационного характера:

6.4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.4.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

6.4.5. Повышенную оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной ставки, с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат.

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

6.4.6. Повышенную оплату за сверхурочную работу:

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

6.4.7. Повышенную оплату за работу в ночное время.

Повышенную оплату за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается из нормы рабочего времени конкретного месяца.

6.4.8.. Выплачивается районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате работникам организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области – 1,6.

6.5. Устанавливается работникам выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- в виде надбавок: за профессиональное мастерство; выпускникам образовательных учреждений; за выслугу лет; за стаж непрерывной работы;
- повышающие коэффициенты: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент образования, коэффициент педагогической работы, коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год размера минимальной платы с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных у ним местностях при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если в Сахалинской области не установлен размер минимальной заработной платы, начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 82-ФЗ от 19.06.2000, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных у ним местностях.

6.7. Индексируют заработную плату, в порядке, установленном действующим законодательством в целях повышения уровня реального содержания заработной платы.

6.8. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. Работникам выплачивается заработная плата за выполнение трудовых (должностных) обязанностей.

6.9. Несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации»

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьёй.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьёй засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.2. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день проставления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьёй действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

7.3. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определённый срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым – одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключённого им контракта о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор, в связи с истечением срока его действия, в течение трёх месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключённого указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключение контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (351.7 ТК РФ)

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Работодатель:

Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными законодательными актами.

8.1. Предоставляет гарантии и компенсации:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13, 27 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ);
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 168, 168.1, ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (статьи 81, 179, 180, 318, ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (статья 157 ТК);

- при предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года (п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- гарантии беременной женщине и лицам с семейными обстоятельствами при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);
- предоставление женщине, имеющей ребёнка гарантии, предусмотренные ст.256 ТК РФ;
- предоставляет дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст.262 ТК РФ);
- предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для семьи время (ст.262.1 ТК РФ);
- предоставляет гарантии освобождённым профсоюзным работникам в соответствии со ст.375 ТК РФ
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

8.3. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ).

8.4. Создаёт условия и обеспечивает сохранение средней заработной платы работникам, проходящим диспансеризацию, осуществляемую в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения».

8.5. Обеспечивает на период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохранять место работы (должность). По заявлению женщины или лиц, указанных в ч.2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребёнком, работодатель предоставляет право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию

8.6. Организует профессиональное обучение (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8.7. Обеспечивает трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении возложенных на Вооружённые силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в соответствии со ст.351.7 ТК РФ.

8.8. Создаёт условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказания индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

8.9. Принимает меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а так же на

организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8.10. Проводит обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ» не реже одного раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте, в целях поддержания здорового образа жизни работников по вопросам профилактики ВМЧ/СПИДа на рабочем месте.

8.11. Обязуется обеспечить:

- недопущения дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных работников;
- конфиденциальность любой информации, касающейся ВИЧ-статуса работников, если такая имеется в распоряжении, в том числе и сведений медицинского характера о работниках, в соответствии со Сводом практических правил Международной организации труда о защите личной информации о работниках;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию;

8.12. организует работу по ознакомлению работников с методическим пособием «Производственная гимнастика с учетом факторов трудового процесса», а также обучающими видеороликами с комплексом производственной гимнастики, размещённых на официальном сайте Министерства спорта РФ по адресу: <http://www.minsport.gov.ru/physical-culture/41/31578/> с целью профилактики профессиональных заболеваний, снятия утомления, повышения физической и умственной работоспособности.

8.13. Компенсирует расходы работников на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года в пределах территории Российской Федерации. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в организации.

Размер, условия и порядок на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно установлен ст.325 ТК РФ, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», утверждённого решением Городского собрания от 20.02.2008 № 976/46-08-3, настоящим коллективным договором.

8.14. Компенсирует расходы связанные с переездом, лицам заключившим трудовые договоры о работе в организации и членами их семьи, а также расходы, связанные с переездом работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия.

Размер, условия и порядок компенсации расходов связанных с переездом установлен ст.326 ТК РФ, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», утверждённого решением Городского собрания от 20.02.2008 № 976/46-08-3, настоящим коллективным договором.

8.15. Гарантии, предусмотренные ч.2 ст.259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8.16. Работники:

8.16.1. Обязуются проходить диспансеризацию в установленные сроки:

- в возрасте от 18 до 39 лет включительно – 1 раз в три года;
- в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан, ежегодно;

День (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации.

8.16.2. Выделяют время в течение дня для проведения комплексных упражнений производственной гимнастики. этой целью делают короткие перерывы в течении рабочего дня для выполнения любой из форм производственной гимнастики.

8.16. Стороны:

8.16.1. Обеспечивают информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД на рабочих местах т по средствам плакатов, листовок, буклетов, видеороликов.

8.16.2. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых и физкультурной работы с работниками.

9. Охрана труда и здоровье

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда (СУОТ) в учреждении.

9.1.2. Систематически выявляет опасности и профессиональные риски, проводит их регулярный анализ и оценку в соответствии с Положением о системе управления профессиональными рисками в МБДОУ №29 «Василёк» с. Санаторное.

9.1.3. Обеспечивает своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.1.4. Приобретает за счет собственных средств и выдает средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.5. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (СИЗ), инструктаж по охране труда.

9.1.6. Организует учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Положением об учёте микроповреждений (микротравм), в соответствии с Положением об учёте микроповреждений (микротравм) работников МБДОУ №29 «Василёк» с. Санаторное, ознакомление должностных лиц с порядком учёта микроповреждений, а также информирование работников о действиях при получении микротравмы.

9.1.7. Обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

9.1.10. Обеспечивает проведение обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химикотоксикологических исследований.

9.1.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов СФР, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

9.1.12. Организует разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

9.1.13. Информировывает работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, посредством дополнительных форм с использованием индивидуальной/печатной информации.

9.1.14. Использует возможность финансового обеспечения мероприятий предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счёт средств фонда Социального страхования России.

9.1.15. Обеспечивает участие представительного органа работников председателя профсоюзной организации в работе комиссий:

- по проверке знания требований охраны труда, в том числе по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) СИЗ, по вопросам охраны труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по расследованию несчастных случаев на производстве

- по расследованию случая профессионального заболевания.

9.1.16. Обеспечивает исполнение обязанностей в отношении дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно согласно статье 312.7 ТК РФ.

9.1.17. Организует работу по профилактике профессиональных заболеваний (патологий голосообразующего аппарата, психосоматических заболеваний и др.), культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проводит работу по формированию здорового образа жизни в трудовом коллективе,

9.2. Работники обязуются:

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

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

9.2.3. 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.

9.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

10. Гарантии и обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

10.1. Работодатель:

10.1.1. Обязуется строить свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией, и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

10.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимое время для выполнения общественных обязанностей (участие в качестве делегата в работе созываемых профессиональным союзом конференциях, пленумах, съездах и пр.) с сохранением заработной платы.

10.1.3. Содействовать деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников Учреждения и их представителей.

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

10.1.5. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

10.1.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

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

10.2.2. В случае принятия работодателем решения, нарушающего нормы действующего законодательства, вносит ему предложения об устранении выявленных нарушений, которые подлежат обязательному рассмотрению работодателем в недельный срок со дня получения указанного предложения.

10.2.3. Проводит работу по информированию, сбору и обработке заявлений по направлению членов профсоюзной организации и членов их семей на санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзные санаторно-курортные учреждения профсоюзов России.

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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.

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

10.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзной организации и представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.6. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ч.2.ст. 82 ТК РФ).

10.7. Работодатель обязан предоставить председателю первичной профсоюзной организации место для проведения собраний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявления в размере 1%.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- согласование графика отпусков работников (установление очередности предоставления отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по расследованию случаев профессионального заболевания;
- участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики работников учреждения;

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

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

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

10.16. Председатель и члены выборного органа первичной профсоюзной организации:

- освобождаются от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).
- принимают участие в организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий учреждения.
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- организовать работу по обеспечению членов первичной профсоюзной организации подарками к профессиональным и государственным праздникам (Новый год, День защитника отечества Международный женский день, день Дошкольного работника).
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в соответствующие органы.
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда и других.

11. Заключительные положения

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

11.1.2. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора его положений осуществляют стороны, а также Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области.

11.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.1.4. Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок в случае невыполнения работодателем обязательств. Возложенных на него коллективным договором.

11.1.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Агентство по труду и занятости Сахалинской области.

11.1.6. Стороны отчитываются о выполнении трудового договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.