Представитель работодателя: Заведующий МДОУ «Детский сад «Радуга» _____/ Субочева В.Н. Дата 05.02.2024г	Представитель работников: Председатель Первичной профсоюзной организации /_____/ Кашина А.С. Дата 05.02.2024г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Радуга»
(полное наименование образовательной организации в соответствии с уставом)
на 2024 - 2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения Курской области

Регистрационный №___ от «___» _____202_года

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
№ 179
«08» февраля 2024г.

1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и коллективом работников в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Радуга» (далее – МДОУ «Детский сад «Радуга»).

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Субочевой Валерии Николаевны (далее – работодатель), действующий на основании Устава и коллектив работников в лице их представителя – первичной профсоюзной организации[1], от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кашина Александра Сергеевна, действующий на основании Устава.

1.1.3. Численность работников, охваченных Коллективным договором – 25 человек.

1.1.4. Коллективный договор разработан на основании и во исполнение требований действующего законодательства РФ:

Федерального уровня:

- *ТК РФ*
- *ФЗ РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*
- *ФЗ РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»*
- *Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 №68 «Об утверждении положения о регистре соглашений и коллективных договоров»*

Регионального уровня:

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024гг. (с изменениями и дополнениями от 02 марта 2022 года, 09 января 2023 года)

Районное трехстороннее (территориальное) соглашение между Администрацией Мантуровского района, координационным советом организаций профсоюзов Мантуровского района и межотраслевой ассоциацией работодателей Мантуровского района на 2021-2024гг.

Иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

1.1.6. Коллективный договор имеет следующую структуру: титульный лист, текстовая часть. К Коллективному договору прилагаются Правила внутреннего трудового распорядка.

1.2. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1. Стороны договорились о соблюдении установленного порядка разработки проекта и заключения коллективного договора.

[1] *Первичная профсоюзная организация вправе вести коллективные переговоры, представлять интересы работников при заключении коллективного договора в случае, если более половины работников являются ее членами (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).*

Таблица 1– Порядок разработки коллективного договора

этапы	описание этапа	сроки	действия
Этап 1	отправка уведомления	За 3 месяца до окончания срока действия действующего коллективного договора	Работодатель (его представитель) и(или) представитель работников имеют право проявить инициативу о проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора или продлению срока действия действующего коллективного договора. Определяют сроки, место, порядок проведения и круг вопросов.
Этап 1.1	отправка ответа	В течение 7 календарных дней со дня указанного предложения	Представители стороны, получившие предложение в письменной форме, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня указанного предложения, направив инициатору проведения ответ с указанием представителей своей стороны и их полномочий.
Этап 2	ведение переговоров	не дольше 3-х месяцев	Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Уклонение работодателя (его представителя) от участия в таких переговорах запрещено под угрозой наказания[2].
Этап 3	подписание коллективного договора	не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.	Согласие работодателя хотя бы с одним требованием работников означает неизбежность заключения коллективного договора. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий[3].
Этап 4	уведомительная регистрация	В течение 7 дней со дня подписания	Коллективный договор направляется работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду[4]. Регистрация носит уведомительный характер, т.е. никак не влияет на вступление в силу коллективного договора.

1.3. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1. Коллективный договор заключается в результате переговоров между работодателем (его представителями) и представителями работников, оформляется как единый письменный документ.

1.3.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора в МДОУ «Детский сад «Радуга» образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений[5].

[2] *Ст.5.28 КоАП РФ*
[3] *Ч.2 ст.40 ТК РФ*
[4] *Ч.1-3 ст.50 ТК РФ*
[5] *Ч.7 Ст.35 ТК РФ*

1.3.3. В течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду[6].

1.3.4. Уклонение работодателя от подписания коллективного договора влечет административную ответственность[7].

1.4. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.4.1. Срок действия коллективного договора – 3 года 2024 по 2027 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет[8].

1.4.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4.3. Стороны договорились о соблюдении требований, установленных к действию коллективного договора, а именно:

Таблица 2- Действие коллективного договора

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях[9]:	Коллективный договор прекращает свое действие в случаях[10]:
• *изменения наименования образовательной организации;* • *изменения типа государственного или муниципального учреждения;* • *реорганизации в форме преобразования;* • *расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;*	• *смены формы собственности образовательной организации – по истечение трех месяцев со дня перехода прав собственности;* • *реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – по окончании срока реорганизации;* • *ликвидации образовательной организации – по окончании срока ликвидации;*

1.4.4. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению[11].

1.5. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.5.1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами[12].

1.5.2. Стороны договорились включить в коллективный договор обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

Таблица 3– Обязательства работников и работодателя, установленные коллективным договором

1	Локальные нормативные акты
2	Трудовой договор
3	Рабочее время
4	Время отдыха
5	Оплата труда

[6] *Ч.1 ст.50 ТК РФ*

[7] *Ст.5.30 КоАП РФ*

[8] *Количество подобных продлений закон не ограничивает. Три года – это предельный срок каждого продления конкретного договора, но не «сумма сроков продления» или «срок, в течение которого можно принимать решение о продлении».*

[9] *Ч.4 ст.43 ТК РФ*

[10] *Ч.5-8 ст. 43 ТК РФ*

[11] *Ч.2 ст.9, ч.3 ст.50 ТК РФ. Данное правило действует независимо от того, были эти условия выявлены в момент регистрации коллективного договора или нет.*

[12] *Ч.1-2 ст.41 ТК РФ. Перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей, открытый. В коллективном договоре могут быть и иные обязательства, определенные сторонами.*

6	Гарантии и компенсации
7	Трудовой распорядок, дисциплина труда
8	Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование
9	Охрана труда
10	Материальная ответственность сторон трудового договора
11	Дополнительные меры социальной поддержки

1.6. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.6.1. Стороны договорились о соблюдении требований при внесении изменений и дополнений в коллективный договор, а именно:

- изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором[13];

1.6.2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься и не допускаются по следующим основаниям:

Таблица 4– Изменение и дополнение коллективного договора

Изменения и дополнения могут вноситься:	Изменения и дополнения не допускаются:
• *по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке;* • *вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора;*	• *в одностороннем порядке;* • *путем лишения работников императивных гарантий, облегчающих заключение коллективного договора, - например, обязанности подписать коллективный договор на согласованных условиях при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям в течение трех месяцев[14];*

1.7. ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

1.7.1. Стороны договорились о соблюдении требований, установленных к порядку ознакомления работников с коллективным договором, а именно:

Таблица 5– Ознакомление с коллективным договором

При приеме на работу	до подписания трудового договора[15]	под подпись
Действующие работники	в любое время	-

1.8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.8.1. Стороны договорились в целях контроля за ходом выполнения коллективного договора проводить заседания комиссии не реже 1 раза в полгода в соответствие с графиком; итоги выполнения оглашать не реже 1 раза в год на Общем собрании работников в декабре текущего года.

1.8.2. Стороны договорились **о возложении на работодателя следующих обязанностей по контролю за ходом выполнения коллективного договора**:

— оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых,

[13] *Ст.44 ТК РФ*
[14] *Ч.2 ст.40 ТК РФ*
[15] *Ч.3 ст.68 ТК РФ*

социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации;
- сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу не позднее семи рабочих дней;
- информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение семи рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- предоставлять представителям работников информацию о реорганизации или ликвидации организации; введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; о подготовке и дополнительном образовании работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными ФЗ, учредительными документами, коллективным договором;

1.8.3. Стороны договорились **о возложении на Выборный орган первичной профсоюзной организации следующих обязанностей:**
- осуществление контроля 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;
- обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности[16], включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями ч.3 ст.82 ТК РФ.
- представление и защита интересов работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представление интересов работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

1.9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, УЧАСТВУЮЩИМ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

1.9.1. Стороны договорились **о реализации следующих гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах**[17]:

1.9.1.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашениями сторон, но не более трех месяцев.

1.9.1.2. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, привлеченных для участия в коллективных переговорах, осуществляет пригласившая их сторона.

1.9.1.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствие с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.10. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

[16] *Ч.3 ст.82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7.04.2014 г. № 276.*
[17] *Ст.39 ТК РФ*

1.10.1. Стороны договорились **о реализации права работников на участие в управлении организацией в следующих формах**[18]:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органов работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ);

1.11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.11.1. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

1.11.2. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.11.3. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая и сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11.4. Стороны договорились: все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решать в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

2. ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

1.12. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.12.1. Стороны договорились осуществлять принятие, утверждение, внесение изменений, отмену локальных нормативных актов (в том числе по охране труда) МДОУ «Детский сад «Радуга», касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом мнения представительного органа работников[19] в порядке[20], установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором, а именно:

- *Порядок ведения и осуществления электронного документооборота (ч.2-3 ст.22.2 ТК РФ)*
- *График сменности (ст.103 ТК РФ)*
- *Система оплаты труда (ст.135 ТК РФ)*
- *Система нормирования труда (ст.159, 162 ТК РФ)*

[18] *Ст.52-53 ТК РФ*

[19] *Ч.2-3 ст.8 ТК РФ Учитывать мнение представительного органа нужно только при его (органа или мнения) наличии. Если органа нет или он есть, но после запроса мнения ничего не прислал, - учет не требуется. Учет мнения – это необходимость ознакомиться и содержательно обсудить с источником мнения, но поступить можно и вопреки этому мнению. При согласовании проигнорировать волеизъявление согласующего субъекта нельзя.*

[20] *Ст.372 ТК РФ*

- *Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)*
- *Правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ)*

И другие

1.12.2. Стороны договорились: в случае, если локальный акт ухудшает положение работников или принят без соблюдения порядка учета мнения представительного органа – он не подлежит применению[21]; по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменяется работодателем с даты его принятия[22].

1.13. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ЛОКАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ

1.13.1. Стороны договорились о соблюдении работодателем порядка и сроков ознакомления работников с локальными нормативными актами, а именно:

Таблица 6– Порядок ознакомления с локальными нормативными актами

Работодатель обязан знакомить работников и лиц, поступающих на работу, под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью[23].	
Лиц, принимаемых на работу	Действующих сотрудников
до подписания трудового договора[24]	не позднее дня, предшествующего дню вступления акта в силу

1.14. ПОРЯДОК И СРОКИ УВЕДОМЛЕНИЯ

1.14.1. Стороны договорились о соблюдении работодателем порядка и сроков уведомления работников, а именно:

Таблица 7– Уведомление работников

Уведомление в письменной форме	Статья ТК РФ	Срок уведомления	примечание
О досрочной отмене выполнения дополнительной работы	Ст.60.2	Не позднее чем за 3 рабочих дня	При совмещении должностей
Об отказе в заключении трудового договора	Ст.64	Не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования	По письменному требованию лица, которому отказано
О неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу	Ст.71	Не позднее чем за 3 дня	
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений	Ст.74	Не позднее чем за 2 месяца	
О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия	Ст.79	Не менее чем за 3 календарных дня до увольнения	За исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей

[21] *Ч.4 ст.8 ТК РФ*
[22] *Ст.8, 12 ТК РФ*
[23] *Абз.10 ч.2 ст.22, ч.3 ст.68 ТК РФ*
[24] *Ч.3 ст.68 ТК РФ*

			отсутствующего работника.
О необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте	Ст.84.1	В день прекращения трудового договора	В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника.
О получении персональных данных работника у третьей стороны	Ст.86	Заранее (до получения этих сведений)	
О времени начала отпуска	Ст.123	Не позднее чем за 2 недели до его начала	
О готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу	Ст.142	Не установлено	В случае отказа работника от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 1 дней
О введении новых норм труда	Ст.162	Не позднее чем за 2 месяца	
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников	Ст.180	Не менее чем за 2 месяца до увольнения	
	Ст.292	Не менее чем за 3 календарных дня	Работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев
О расторжении трудового договора с лицом, работающим по совместительству	Ст.287	Не менее чем за 2 недели	В случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной
Приказ о введении/прекращении простоя		Не установлен	
Приказ о применении дисциплинарного взыскания	Ст193	В течение 3-х рабочих дней со дня его издания	Не считая времени отсутствия работника на работе.

1.14.2. Стороны договорились о соблюдении работником(ами) порядка и сроков уведомления руководителя, а именно:

Таблица 8– Уведомление руководителя

Уведомление в письменной форме (путем подачи заявления)	Статья ТК РФ	Срок уведомления	примечание
О расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)	Ст.80	Не позднее чем за 2 недели до увольнения	
О досрочном расторжении трудового договора	Ст.292	За 3 календарных дня	Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2-х месяцев.
Об отказе от выполнения дополнительной работы	Ст.60.2	Не позднее чем за 3 рабочих дня	

О замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата (об изменении реквизитов для перевода заработной платы)	Ст.136	Не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы	
О предоставлении учебного отпуска	Гл.26	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О предоставлении отпуска без сохранения заработной платы	Ст.128	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией	Ст.126	Не позднее чем за 2 недели до начала отпуска	
Об освобождении от работы для прохождения диспансеризации	Ст.185. 1	Не позднее чем за 3 рабочих дня	1 раз в год на 1 рабочий день
О переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет	Ст.254	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О предоставлении отпуска по беременности и родам	Ст.255	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О предоставлении отпуска по уходу за ребенком	Ст.256	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О предоставлении дня отдыха донору	Ст.186	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
О выдаче документов, связанных с работой, и их копий	Ст.62	Не позднее чем за 3 рабочих дня	
Об оформлении новой трудовой книжки	Ст.65	До поступления на работу	В случае отсутствия у лица, поступающего на работу в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине.
О предоставлении сведений о трудовой деятельности	Ст.66.1	Не позднее чем за 3 рабочих дня	

1.14.3. Стороны договорились о соблюдении работником(ами) и работодателем порядка предоставления письменного согласия от работника в следующих случаях:

Таблица 9– Письменное согласие работника

Случаи	Статья ТК РФ
Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (в случае совмещения, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы).	Ст.60.2
Перевод на другую работу (требующую более низкой квалификации; в соответствие с медицинским заключением)	Ст.72-73
Перевод на другую имеющуюся у работодателя работу	П.1-2 Ст.81 Ст.83, 84
Обработка, хранение, использование, передача персональных данных	Ст.86
Привлечение к сверхурочной работе	Ст.99
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст.113
Отзыв работника из отпуска	Ст.125

Направление на прохождение независимой оценки квалификации	Ст.196

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1.1. Трудовой договор может быть разработан на основе типовой формы[25].
2.1.2. Заёмный труд запрещается[26].
2.1.3. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя, либо его уполномоченного на это представителя, запрещается[27].

2.1.4. **Трудовой договор может заключаться:**
- На неопределенный срок (бессрочный)
- На определенный срок не более пяти лет (срочный) – на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы [28], в том числе в период приостановления действия трудового договора с работником для прохождения военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии *с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»* либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ[29]

2.1.5. **По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствие с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

2.1.6. **Трудовой договор вступает в силу** со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.
2.1.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор[30].
2.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.9. Стороны договорились **о включении в содержание трудового договора обязательных[31] и дополнительных условий**, а именно:

Таблица 10– Обязательные условия трудового договора

Место работы	МДОУ «Детский сад «Радуга»

[25]*Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 №858. Работодатель может исключить из типового ТД пункты, указанные в примечаниях как необязательные, а также пункты, заполнение которых не предусматривается в связи с характером работы.*
[26]*Ст.56.1 ТК РФ*
[27]*Ст.16 ТК РФ*
[28]*Ст.59 ТК РФ*
[29]*Ст.351.7 ТК РФ*
[30]*Ч.4 Ст.61 ТК РФ. Причины отсутствия работника на работе в первый день для аннулирования значения не имеют, за одним исключением: если причиной отсутствия являются действия работодателя.*
[31]*Ст.57 ТК РФ*

Дата начала работы	Датой начала работы считается дата фактического начала работы.
Срок действия договора	Только при заключении срочного трудового договора.
Описание трудовой функции	В соответствие со штатным расписанием, Профессиональными стандартами, ЕКС
Условия оплаты труда	Включая размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, периодичность выплат.
Режим рабочего времени и времени отдыха	В соответствие с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536
Гарантии и компенсации за работу с вредными и(или) опасными условиями труда	В трудовом договоре указываются характеристики условий труда на рабочем месте.
Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы	Условие о подвижном, разъездном характере работы, о периодичности коротких и долгосрочных командировок.
Условия труда на рабочем месте	Устанавливаются после проведения специальной оценки труда.
Условие об обязательном социальном страховании работника	В соответствие с ФЗ РФ от 24.07.1998 №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

другие условия[32]

Таблица 11– Дополнительные условия трудового договора

Вступление трудового договора в силу	Стороны договорились, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.
Испытание при приеме на работу	Стороны договорились, что испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон.
Неразглашение коммерческой тайны[33]	Стороны договорились включить в перечень составляющих коммерческую тайну сведений все виды информации, попадание которых в руки третьих лиц может нанести вред организации, в том числе: *информацию, позволяющую получить доступ к программному обеспечению;* *информацию о системе внутренней безопасности и охране;* *информацию, полученную в результате рабочих совещаний;* *информацию о заработной плате сотрудников;* *информацию из деловой переписки;*
Права и обязанности работника	в соответствие со ст.21 ТК РФ
Права и обязанности работодателя	в соответствие со ст.22 ТК РФ
Гарантии и компенсации	в соответствие со ст.164,165 ТК РФ
Порядок определения учебной нагрузки	В соответствие с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601
Академические права педагогических работников	В соответствие Ст.47 ФЗ РФ «Об образовании»
Работа в выходные и праздничные дни,	В соответствие со ст. 112, 113, 153, 259, 268 ТК РФ.

[32] *Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и(или) условия из ч.1 и 2 ст.57 ТК РФ, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой должен быть дополнен недостающими сведениями и(или) условиями.*
[33] *ФЗ РФ от 29.07.2004 №98 «О коммерческой тайне»*

дежурство, порядок оплаты	
Документационная отчетность в соответствие с	В соответствие с письмом Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269, приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554, приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 Возложение на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой и(или) Должностной инструкцией, производить только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.
Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя	Срок отработки устанавливается по соглашению сторон.
Медицинские осмотры (предварительные обязательные при приеме на работу, периодические)	В соответствие со ст.69, 266 ТК РФ, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.21 №29н Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

2.1.10. **Работа по совместительству:**

2.1.10.1. Работники вправе осуществлять работу по совместительству- выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и(или) у другого работодателя (внешнее совместительство) в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии[34].

2.1.10.2. Стороны договорились о соблюдении продолжительности рабочего времени при работе по совместительству – не более 4 часов в день за исключением дней, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей (в таком случае он может работать полный рабочий день)[35].

2.1.10.3. Стороны договорились о соблюдении нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) при работе по совместительству, установленной для соответствующей категории работников.

2.1.10.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать[36]половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели; у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

2.1.10.5. Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора с педагогическим работником следующие виды работ без занятия штатной должности:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении;
- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

[34]*Ст.60.1 ТК РФ*
[35]*Ст.283 ТК РФ*
[36]*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*

2.1.11. **Совмещение профессий. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

2.1.11.1. С письменного согласия работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату[37]

Таблица 12– Дополнительная работа

Дополнительная работа **по другой** профессии (должности)	Совмещение профессий (должностей)
Дополнительная работа **по такой же профессии** (должности)	Расширение зон обслуживания
	Увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (может быть как по другой, так и по такой же профессии (должности))	

Таблица 13– РЗО, увеличение объема работ

Расширение зон обслуживания	Увеличение объема работ
Выполнение работы в зависимости от зон и участков. Возложение дополнительных обязанностей с четким разделением границ.	Выполнение работы в зависимости от норм выработки. Увеличение объема ранее выполняемой работы.

2.2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя[38]

2.2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается[39].

2.2.3. В отношении дистанционных работников предусмотрена возможность письменного заключения трудового договора путем обмена электронными документами в электронной форме[40].

2.2.4. **Заключение трудового договора допускается** при условии обязательного предварительного медицинского осмотра при отсутствие медицинских противопоказаний[41], обязательного психиатрического освидетельствования[42], при наличии личной медицинской книжки[43] с результатами профессиональной гигиенической подготовки и аттестации[44], предъявлении обязательных документов[45], в том числе справки о наличии (отсутствии) судимости и(или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, при соблюдении требований к

[37] *Ст.60.2 ТК РФ*
[38] *Ст.67 ТК РФ*
[39] *Ч.2 ст.15 ТК РФ*
[40] *Ч.3 ст.312.2 ТК РФ*
[41] *Ст.69, 266 ТК РФ,Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.21 №29н*
[42] *Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 №342н*
[43] *Приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты потребителей и благополучия человека от 20.05.2005 №402*
[44] *Приказ Министерства здравоохранения от 29.06.2000 №229*
[45] *Ст.65 ТК РФ*

образованию и обучению, к опыту практической работы, а также к возрасту[46], с которого допускается заключение Трудового договора.

2.2.5. **Заключение Трудового договора с педагогическими работниками** допускается при соблюдении особых условий[47]:

2.2.5.1. педагогический работник не лишен права заниматься педагогической деятельностью в соответствие с вступившим в законную силу приговором суда;

2.2.5.2. педагогический работник не имеют судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством РФ;

2.2.5.3. педагогический работник не признан недееспособным в установленном федеральном законом порядке;

2.2.5.4. педагогический работник не имеет заболевания, которые являются медицинскими противопоказаниями для занятия педагогической деятельностью в соответствие с *Приказом Министерства здравоохранения №29н от 28.01.2021.*

2.2.6. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора[48]:

Таблица 14– Возраст для заключения трудового договора

с лицами, достигшими возраста 14 лет	получившими общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью или для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы – с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства
с лицами, достигшими возраста 15 лет	получившими общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью
с лицами, достигшими возраста 16лет	за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗРФ
с иностранными гражданами и лицами без гражданства	по достижении ими 18 лет[49].

2.2.7. Стороны договорились: в случае установления в трудовом договоре условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных ТК РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, данные условия считаются недействительными и не применяются.

2.2.8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020, осуществляется в соответствие со ст.66.1 ТК РФ[50] в электронном виде и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ[51].

2.2.9. **Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

2.2.9.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю основные документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ и дополнительные документы, предусмотренные иными федеральными законами, указами, постановлениями, а именно:

[46] *Ст.63 ТК РФ, ст.327.1 ТК РФ, Коллективный договор*
[47] *Ст.331 ТК РФ*
[48] *Ст.63 ТК РФ*
[49] *Ст.327.1 ТК РФ*
[50] *Ч.8 ст.2 ФЗ от 16.12.19 №439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»*
[51] *Ст.66.1. ТК РФ*

Таблица 15– Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Основные документы для всех категорий работников	1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. 2. Трудовая книжка и(или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые) 3. ИНН (в том числе в форме эл. документа) 4. Документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу) 5. Документ об образовании и(или) о квалификации 6. Справка о наличии (отсутствии) судимости и(или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям[52]
Дополнительные (медицинские) документы для всех категорий работников в соответствие с ФЗ РФ	1. Результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями[53]. 2. Результаты обязательного психиатрического освидетельствования[54] (Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями) 3. Личная медицинская книжка[55] 4. Результаты профессиональной гигиенической подготовки и аттестации[56]
Дополнительные документы для разных категорий работников с учетом специфики работы	
Для педагогических работников	1. Документы об обучении (свидетельство(а) об окончании курсов повышения квалификации и(или) диплом о профессиональной переподготовке) за последние 3 года. 2. Документы об аттестации (распоряжение о присвоении квалификационной категории). 3. Документы, подтверждающие право на установление повышающих коэффициентов к окладу (почетное звание, ученое звание, ученая степень).
Для работников - инвалидов[57]	1. Справка, выданная комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности. 2. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации
Для работников, являющихся иностранными гражданами или лицом без	1. Договор (полис) ДМС, действующий на территории РФ. 2. Разрешение на работу или патент (с временно пребывающими в РФ) 3. Разрешение на временное проживание в РФ. 4. Вид на жительство (с постоянно проживающими).

[52] *Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (через МФЦ, Госуслуги; срок – 30 календарных дней)*

[53] *Приказ Минздрава от 28.01.21 №29н*

[54] *Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 №342н*

[55] *Приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты потребителей и благополучия человека от 20.05.2005 №402*

[56] *Приказ Министерства здравоохранения от 29.06.2000 №229*

[57] *Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.11.10 №1031н, Приказ Минтруда от 13.06.17 №486н*

гражданства[58]	
Для работников в возрасте до 14 лет	Письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.
Для работников-совместителей[59]	1. Документ об образовании и (или) о квалификации, либо его надлежаще заверенная копия. Предъявление трудовой книжки не требуется.
Для работников, осуществляющих уход за детьми-инвалидами[60]	В целях получения дополнительных выходных дней: 1. Справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы. 2. Документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида. 3. Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом. 4. Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично; либо справка с места работы о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.

2.2.10. Стороны договорились о возложении следующих обязанностей при заключении трудового договора на работодателя:

Таблица 16– Обязанности работодателя при заключении трудового договора

до подписания трудового договора	*ознакомление работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью;*
при подписании (заключении) трудового договора	*заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения[61];*
после подписания трудового договора	• *передать работнику под роспись приказ о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы;* • *оформить трудовую книжку на работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является основной[62];* • *предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы –*

[58] *Ст.327.3 ТК РФ*
[59] *Ст.283 ТК РФ*
[60] *Ст.262 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 №1048*
[61] *Ч.1 ст.67 ТК РФ*
[62] *Ст.66 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.05.21 №320н*

	не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; *при увольнении – в день прекращения трудового договора;*

2.2.11. **Испытание при приеме на работу:**

2.2.11.1. Стороны договорились: испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон; отсутствие условия об испытании работника означает, что работник принят на работу без испытания[63];включение в договор условия об испытании после его заключения не допускается, в том числе при изменении трудовой функции работника; в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

2.2.11.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- *для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;*
- *беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;*
- *лиц, не достигших возраста 18 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, 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;*
- *педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;*

2.2.11.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев; в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе; если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.2.11.4. Результат испытания при приеме на работу[64]:

- при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия, 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;
- 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 придёт 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;

2.2.12. **Отказ в заключении трудового договора:**

2.2.12.1. Работодатель может отказать в заключении трудового договора только на следующих основаниях:

- *соискатель не соответствует деловым качествам, требуемым для выполнения трудовых обязанностей;*
- *соискатель не принимал участие в отдельных обязательных процедурах, предшествующих заключению трудового договора, либо они закончились для него неудовлетворительным результатом;*
- *заключение трудового договора в данном случае запрещено законом;*

[63] *Ст.70 ТКРФ*
[64] *Ст.71 ТК РФ*

— *не согласованы условия трудового договора;*
— *не предоставлены некоторые документы для заключения трудового договора*

2.2.12.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора:
— по следующим мотивам: *пол, раса или цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное/семейное/социальное или должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.*
— *работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч.4 ст.64 ТК РФ);*
— *женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.3 ст.64 ТК РФ)*
и другие[65]

2.2.12.3. Работник может отказать работодателю в заключении трудового договора абсолютно по любому мотиву, а его отказ не подлежит юрисдикционному контролю.

2.2.12.4. Работодатель обязан сообщить причину отказа в заключении трудового договора в письменной форме не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования работником[66].

2.3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА[67]

2.3.1. Стороны договорились **о соблюдении порядка внесения изменений в трудовой договор:**

Таблица 17- Внесение изменений в трудовой договор

только по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника	— *изменение определенных сторонами условий трудового договора;* — *перевод работника на постоянную работу к другому работодателю;* — *перевод на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года;* — *перевод для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствие с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;* — *перевод на работу, требующую более низкой квалификации;* — *перевод на другую работу в соответствие с медицинским заключением;*
без согласия работника	— *перевод работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;* — *в случае катастрофы природного или техногенного характера , производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части – на срок до 1 месяца;* — *в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества – на срок до 1 месяца;*
запрещается	— *перевод работника на работу, противопоказанную ему по*

[65] *Данный перечень не является исчерпывающим, поскольку закон говорит о запрете ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости и от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.*
[66] *Ч.5 ст.64 ТК РФ*
[67] *Гл.12 ТК РФ*

	состоянию здоровья;

2.3.2. **Отстранение работника от работы** на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, допускается в следующих случаях[68]:

- *работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;*
- *работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний по ОТ;*
- *у работника имеются медицинские противопоказания[69];*
- *работник не применяет выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых обязательно при выполнении работ с вредными и(или) опасными условиями труда;*
- *по требованию органов и должностных лиц;*

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а именно:

- *при отсутствие обязательных профилактических прививок в соответствие с Перечнем работ[70]и Национальным календарем профилактических прививок[71];*
- *при получении от правоохранительных органов сведений о том, что работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности[72];*

2.3.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3.4. В случаях отстранения работника от работы, который не прошел обучение в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.3.5. Руководитель обязуется обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.4.1. Основания прекращения трудового договора, следующие:

Таблица 18– Основания для прекращения трудового договора

Соглашение сторон[73]	В соответствие со ст.78 ТК РФ
Истечение срока действия трудового договора (срочного)[74]	В соответствие со ст.79 ТК РФ, ст.261

[68] *Ст.76 ТК РФ. Работодатель не может вводить или использовать в качестве повода к отстранению другие основание, которые не указаны в ТК РФ, ФЗ или федеральных подзаконных нормативных актах.*
[69] *Приказ Министерства здравоохранения от 28.01.2021г.№29н*
[70] *Постановлением правительства РФ от 15.07.1999 №825*
[71] *Приказ Минздрава РФ от 06.12.2021 №1122н*
[72] *Ст.331, 331.1 ТК РФ*
[73] *Для реализации данного основания требуется волеизъявление обеих сторон трудового договора.*

	ч.2-3
По инициативе работника[75]	В соответствие со ст.80 ТК РФ
По инициативе работодателя[76]	В соответствие со ст.71, 81, 261 ТК РФ
Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на другую должность	
Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации, с изменением типа государственного или муниципального учреждения	В соответствие со ст.75 ТК РФ
Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора	В соответствие со ст.74 ТК РФ
Отказ работника от перевода на другую работу в соответствие с медицинскими показаниями	В соответствие со ст.73 ТК РФ
Отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем	В соответствие со ст.72.1 ТК РФ
Обстоятельства, не зависящие от воли сторон	В соответствие со ст.83 ТК РФ
Нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы	В соответствие со ст.83 ТК РФ

2.4.2. Стороны договорились, **при увольнении в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работнику выплачивается выходное пособие**[77]**,** кроме работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев[78]:

2.4.2.1. в размере среднего месячного заработка:

— *средний месячный заработок за второй месяц* со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходившемуся на этот месяц, выплачивается в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией, превышает 1 месяц;

— *средний месячный заработок за третий месяц* со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходившемуся на этот месяц, выплачивается в случае, если обращения работника в органы службы занятости в течение 14 дней и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения;

2.4.2.2. в размере двухнедельного среднего заработка в связи с:

— отказом работника от перевода на другую работу, необходимой ему в соответствие с медицинским заключением;

— призывом работника на военную службу или направлением его на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;

— восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

— отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем;

— признанием работника полностью недееспособным;

— отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

---

[74]*Срочный трудовой договор прекращает свое действие с истечением срока его действия; по завершению работы; в связи с выходом работника на работу.*

[75]*Работник имеет право расторгнуть ТД, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.*

[76]*Запрещается по инициативе работодателя 9за исключением случая ликвидации организации) увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, а также беременных женщин.*

[77]*Ст178 ТК РФ*

[78]*Ст.292 ТК РФ (выходное пособие при увольнении не выплачивается)*

2.4.3. Стороны договорились, **при увольнении в связи с сокращением численности[79] или штата[80] организации преимущественное право на оставление на работе[81] предоставляется**:

2.4.3.1. работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

2.4.3.2. при равной производительности труда и квалификации право на оставление на работе реализуется в следующей очередности:

Таблица 19– Очередность при сокращении численности или штата

1 очередь	• инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества; • работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
2 очередь	• работники, у которых два и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); • работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
3 очередь	• работники, являющиеся одинокой матерью (отцом), воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
4 очередь	• работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; • работники, проработавшие у данного работодателя в данной образовательной организации свыше 10 лет;
5 очередь	• работники предпенсионного возраста (те, кому осталось меньше 5 лет до пенсии);

2.4.4. Стороны договорились, **увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации** 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.

2.4.5. Стороны договорились, **при смене собственника имущества организации** допускается только в отношении руководителя МДОУ «Детский сад «Радуга».

2.4.6. Стороны договорились, в случае увольнения **за неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**, оценка причины как уважительной или неуважительной осуществляется работодателем и – в случае спора – судом или комиссией по трудовым спорам[82].

2.4.7. Стороны договорились, **увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей** допускается в следующих случаях:

— прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены));

— появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения[83];

[79] *Сокращение численности – это исключение части соответствующих единиц из штатного расписания.*

[80] *Сокращение штата – это полное исключение соответствующей штатной единицы из штатного расписания.*

[81] *Ст.179 ТК РФ*

[82] *Гл.60, 61 ТК РФ*

[83] *Состояние должно быть подтверждено медицинским заключением*

- разглашение коммерческой (служебной) тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

2.4.8. Стороны договорились, **увольнение за совершение виновных действий работников, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя** (взяточничество, незаконный сбор денежных средств и иные корыстные правонарушения) может быть и в том случае, когда указанные действия не связаны с работой.

2.4.9. Стороны договорились, **увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы**, допускается в следующих случаях[84]:
- применение, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и(или) психическим насилием над обучающимися[85];
- применение угроз в отношении обучающихся;
- употребление ненормативной лексики, нецензурной брани во время работы;
- распитие спиртных напитков в помещении и на территории образовательной организации;
- оскорбление обучающихся;
- оскорбление родителей (законных представителей) обучающихся, обсуждение в неэтичной форме;
- размещение в общем доступе в сети интернет фотографий и видео, содержащих запрещенный контент;
- обсуждение с обучающимися вопросов половой жизни и сексуальной анатомии;
- драка с другим сотрудником в присутствие обучающихся;

2.4.10. Стороны договорились, **увольнение в случае предоставления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора** допускается только при условии, что эти документы относятся к числу документов, которые должны быть представлены при заключении трудового договора[86].

2.4.11. Стороны договорились, **увольнение работников, являющихся членами профсоюза**, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[87].

2.4.12. Стороны договорились, допускается **дополнительное основание прекращения трудового договора с педагогическим работником**[88] - увольнение за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации.

2.4.13. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за исключением случая ликвидации организации) и по основаниям, предусмотренным п.1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ, не допускается (запрещается)**:

---

[84]*Обязательным условием применения данного основания является несовместимость совершенного проступка с продолжением работы по выполнению воспитательных функций.*
[85]*Ст.336 ТК РФ*
[86]*Установления подложности документа недостаточно для увольнения работника по этому основанию. Необходимо установить, что подложный документ был представлен при поступлении на работу именно им и никем другим. О представлении подложного документа могут свидетельствовать, в частности, анкета, заполненная лицом, поступающим на работу, его автобиография и другие материалы.*
[87]*Ст.82 ТК РФ*
[88]*Ст.336 ТК РФ*

- в период временной нетрудоспособности работника[89];
- в период пребывания в отпуске[90];
- с беременной женщиной[91];
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (законным представителем) ребенка, являющимся единственным кормильцем ребенка -инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;
- с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ в период приостановления действия трудового договора[92];

2.4.14. **Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**, допускается по следующим обстоятельствам[93]:
- признание работника неспособным к трудовой деятельности в соответствие с медицинским заключением;
- смерть работника либо работодателя;
- признание судом работника либо работодателя умершим или безвестно отсутствующим;
- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствие с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника неспособным к трудовой деятельности в соответствие с медицинским заключением;
- признание судом работника либо работодателя умершим или безвестно отсутствующим;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению ГИТ или суда;
- возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;
- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.);
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения ГИТ о восстановлении работника на работе;

2.4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом, который доводится до сведения работника под подпись.

2.4.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствие с ТК РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы.

2.4.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности[94] у данного работодателя и произвести с ним расчет[95]. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

---

[89] *Ч.6 ст.81 ТК РФ*
[90] *Ч.6 ст.81 ТК РФ*
[91] *Ч.1 ст.261 ТК РФ*
[92] *Ст.351.7 ТК РФ*
[93] *Ст.83 ТК РФ*
[94] *Ст.66.1 ТК РФ*
[95] *Ст.140 ТК РФ*

2.5. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.5.1. Стороны договорились о приостановлении действия трудового договора в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ[96].

2.6. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

2.6.1. В целях обеспечения прав и свобод работников работодатель обязуется обеспечить комплекс мер по обработке (сбору и уничтожению), хранению, использованию, передаче персональных данных работников, предусмотренный ФЗ РФ «О персональных данных», в том числе в форме принятия Положения «О защите персональных данных»[97]с обязательным ознакомлением работников под подпись.

2.6.2. Объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой, не допускается.

2.6.3. Обработка персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья[98], интимной жизни, не допускается.

2.6.4. Распространение работодателем персональных данных работников третьей стороне без письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, запрещается.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1.1. Режим рабочего времени для работников МДОУ «Детский сад «Радуга» устанавливается *Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором* в соответствие с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. Режим рабочего времени **для педагогических работников МДОУ «Детский сад «Радуга»** устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии *с:*

- *Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*
- *Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»*
- *Трудовым договором*

3.1.3. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды определяется *Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 №588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»*

---

[96] Распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022

[97] *Гл.14 ТК РФ*

[98] *Запрашивать информацию о состоянии здоровья работника работодатель может только в части тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.*

3.1.4. Стороны договорились об установлении нормальной продолжительности рабочего времени – не более 40ч в неделю– для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях: - для работников, руководителей образовательных организаций сельской местности - женщин - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1):

Таблица 20–Нормальная продолжительность рабочего времени

Норма часов работы	Наименование должности
36 ч/нед.	Заведующий, завхоз, медсестра, помощник воспитателя, уборщица, дворник, кастелянша.

3.1.5. Стороны договорились об установлении **сокращенной продолжительности рабочего времени в неделю и продолжительности ежедневной работы (смены)** в зависимости от должности или специальности с учетом особенностей труда, а именно:

Таблица 21–Рабочее время педагогических работников

Норма часов работы		Продолжительность ежедневной смены
Не более 24ч/нед.	Для работников в возрасте до 16 лет	Не более 5ч
Не более 35ч/нед.	Для работников в возрасте от 16 до 18 лет	Не более 7ч
	Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы[99]	В соответствие с медицинским заключением
Не более 36ч/нед.	Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.	Не более 7ч12мин
	Для педагогических работников[100]	Не более 7ч12мин
	Для женщин, работающих в сельской местности[101]	Не более 7ч12мин
36ч/нед.	Медицинская сестра	7ч12мин.
36ч/нед.	Старший воспитатель, педагог-психолог, воспитатель[102]	7ч12мин.
30ч/нед.	Инструктор по физической культуре	6ч
25ч/нед.	Воспитатели, непосредственно осуществляющие обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, находящимся в составе группы комбинированной направленности (независимо от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней)[103]	5ч

[99] *ФЗ РФ от 24.11.1995 №181 «О социальной защите инвалидов в РФ» (ст.23)*
[100] *Ст.333 ТК РФ*
[101] *Ст.263.1 ТК РФ*
[102] *Разъяснения: письмо Министерства образования и науки РФ от 15.10.2015 №08-ПГ-МОН-37849*
[103] *Разъяснения: письмо Профессионального союза работников народного образования от 20.06.2017 №5К*

24ч/нед.	Музыкальный руководитель	4 дня 5ч 1 день 4ч
20ч/нед.	учитель-логопед[104]	4ч
18ч/нед.	Педагог дополнительного образования	1 день 4ч 4 дня 3,5ч

3.1.6. Время начала и окончания работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.7. Стороны договорились о включении **в рабочее время педагогических работников** (в зависимости от занимаемой должности)**учебной (преподавательской) и воспитательная работы[105], в том числе** работы, выполняемой непосредственно в рабочее время на рабочем месте (нормируемая часть) и работы, необходимой для выполнения входящих в рабочее время должностных обязанностей, выполняемой в специально отведенное для этих целей время (свободное от непосредственной работы с обучающимися) непосредственно в методическом кабинете или дома в случае отсутствия на рабочем месте необходимых условий (например, компьютера, интернета, оргтехники).

Таблица 22– Рабочее время педагогических работников

Виды и формы работы	Включается в рабочее время	
	Нормируемая часть	Ненормируемая часть
Индивидуальная работа с обучающимися	Реализация индивидуального образовательного маршрута.	Разработка индивидуального образовательного маршрута*. Оформление личных дел обучающихся*.
Научная, творческая и исследовательская работа	Участие в работе Методического объединения, Творческой группы, Проблемной группы, Экспертного совета.	
Методическая работа	Выступление на мероприятиях внутри ДОУ, районного/ городского/всероссийского уровней.	Подготовка к выступлению на мероприятиях (педагогическом совете, семинаре, круглом столе и т.д.)
	Реализация образовательно-воспитательной работы в группе.	Разработка планирования, рабочей программы, иной документации*
	Участие в оснащении РППС.	Создание наглядных дидактических материалов, игр, пособий.
	Проведение мероприятий для воспитанников.	Подготовка к проведению мероприятий для воспитанников (утренников, праздников, досугов и т.д.) – украшение помещения, создание костюмов и атрибутов*.
Подготовительная работа	Проведение родительских собраний и иных форм работы с родителями.	Подготовка к проведению родительских собраний и иных форм работы с родителями (разработка плана, подготовка презентации и т.д.)
Организационная работа	Реализация просветительского направления в работе с родителями.	Разработка объявлений, наглядной информации для информационных стендов.
		Ведение социальных сетей.

[104] *Разъяснения: письмо Министерства просвещения РФ от 24.11.2020 №ДГ-2210/07*

[105] *Ч.6 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании»*

Диагностическая работа, работа по ведению мониторинга	Организация и проведение педагогической диагностики достижения планируемых результатов.	Оформление результатов (в том числе в виде Карты развития ребенка) *.
Работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися	Сопровождение обучающихся на мероприятиях в других учреждениях.	

*ТОЛЬКО ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

3.1.8. Стороны договорились **о соблюдении требований к установлению неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением его на части)**[106]:

3.1.8.1. по соглашению сторон трудового договора работнику при приеме на работу, так и впоследствии, как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

3.1.8.2. по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствие с медицинским заключением на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствие с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

3.1.9. Стороны договорились **об уменьшении продолжительности рабочего дня (смены) на 1 час, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, всем работникам, независимо от должности или специальности, режима труда**[107].

3.1.10. Стороны договорились, работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени – ежедневной работы (смены), **считать сверхурочной работой,**[108] в том числе в случае устного распоряжения руководителя при отсутствие письменного приказа[109], продолжительность которой не должна превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120ч в год.

3.1.11. Стороны договорились **о следующем порядке привлечения работника к сверхурочной работе**:

Таблица 23– Порядок привлечения работника к сверхурочной работе

Формат привлечения	Случаи

[106] *Ст.93 ТК РФ*

[107] *Ст.95, 112 ТК РФ (В случае отсутствия в Уставе образовательной организации указаний о сокращении режима работы ОУ в предпраздничный день, - сокращение рабочего дня (смены) для педагогических работников возможно как вначале смены, так и в конце)*

[108] *Ст.99 ТК РФ*

[109] *Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.03.2018 №14-2/В-149 (В случае если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, сверхурочной не признается)*

Без согласия работника	• 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, связи. • При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
С письменного согласия	• 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, либо создать угрозу жизни и здоровья. • 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.
С письменного согласия при условии, если не запрещено по состоянию здоровья	• Инвалидов • Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет • Матерей и отцов, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет • Опекунов детей в возрасте до 14 лет • Родителей, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет
С письменного согласия работника и при учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Во всех остальных случаях.
Не допускается, даже если есть согласие	• Беременных женщин[110] • Работников в возрасте до 18 лет[111] • Работники, находящиеся в период действия ученического договора[112]

3.1.12. Учет времени, фактически отработанного каждым работников, в том числе сверхурочная работа) производится работодателем в обязательном порядке[113].

[110] *Ст.259 ТК РФ*
[111] *Ст.268 ТК РФ*
[112] *Ст.203 ТК РФ*
[113] Ч.*4 ст.91, ч.7 ст.99 (в качестве учетных документов применяется Табель учета в соответствие с унифицированными формами Т-12 и Т-13, утвержденными Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1)*

3.2. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.2.1. Режим рабочего времени предусматривает: продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней.

3.2.2. Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего ДОУ.

3.2.3. Работа в режиме гибкого рабочего времени (начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены)) определяется по соглашению сторон[114].

3.2.4. Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00) устанавливается для сторожей и операторов газовой котельной в соответствии с графиком смен, при этом продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время в соответствие со ст.96 ТК РФ.

3.2.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Могут привлекаться к работе в ночной время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.: беременные женщины, работники до 18 лет женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствие с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет. Опекуны детей указанного возраста.

3.2.6. Режим работы работников, работающих по сменам (педагогических работников), определяется графиками сменности. График сменности составляется и утверждается заведующим с учетом мнения представительного органа работников. Доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие[115].

3.2.7. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1.1. Стороны договорились **о предоставлении работникам следующих видов времени отдыха**[116]:

4.1.1.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены):
- — перерывы для отдыха и питания (обеденные перерывы);
- — перерывы для обогревания и отдыха;
- — технологические и организационные перерывы;
- — перерывы для кормления ребенка;

4.1.1.2. Ежедневный (междусменный) отдых.

4.1.1.3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

4.1.1.4. Нерабочие праздничные дни.

4.1.1.5. Отпуска

4.1.2. Время предоставления всех видов перерывов в течение рабочего дня (смены) и их конкретная продолжительность устанавливаются настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. **Всем работникам предоставляется ежедневный (междусменный) отдых**, продолжительность которого вместе со временем обеденного перерыва составляет не менее

[114] *Ст.102 ТК РФ*
[115] *Ст.103 ТК РФ*
[116] *Ст.107 ТК РФ*

двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену) – не менее 5 часов.

4.1.4. **Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)** – два выходных дня – суббота и воскресенье, продолжительность которого не может быть менее 42часов.

4.1.5. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней работникам (одному из родителей, опекуну, попечителю), осуществляющим уход за детьми-инвалидами**[117]:

4.1.5.1. Четыре оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются по письменному заявлению работника.

4.1.5.2. Дополнительные выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению.

4.1.5.3. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году[118].

4.1.5.4. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

4.1.6. Привлечение к работе в перерывы в течение рабочего дня (смены) возможно по правилам сверхурочной работы или ненормированного рабочего дня с предоставлением соответствующих гарантий.

4.2. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

4.2.1. Всем работникам предоставляются нерабочие праздничные дни:
1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы
7 января – Рождество Христово
23 февраля – День защитника Отечества
8 марта – Международный женский день
1 мая – Праздник Весны и Труда
9 мая – День Победы
12 июня – День России
4 ноября – День народного единства

4.2.2. Стороны договорились **о соблюдении порядка привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:**

Таблица 24– Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

С письменного согласия	В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.
Если не запрещено по состоянию здоровья[119]	• женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; • инвалидов; • работников, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, имеющим детей-инвалидов; • работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
Без согласия[120]	• для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии

[117] *Ст.262 ТК РФ*
[118] ***Вступил в силу с 01.09.2023*** *(ФЗ РФ от 05.12.2022 №491 «О внесении изменений в ст.262 ТК РФ»)*
[119] *Ст.113, 259 ТК РФ*
[120] *Ст.113 ТК РФ*

	или стихийного бедствия; • для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; • для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Во всех других случаях.
Не допускается	• работников в возрасте до 18 лет[121]; • беременных женщин[122];

4.2.3. Стороны договорились **о соблюдении порядка привлечения работников к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни**[123]:

4.2.3.1. К дежурствам работники допускаются не чаще одного раза в месяц.

4.2.3.2. За дежурства в выходные и праздничные дни всем работникам предоставляется в течение ближайших 10 дней отгул той же продолжительности, что и дежурство.

4.2.3.3. В случае привлечения к дежурству до начала или после окончания рабочего дня явка на работу соответственно сдвигается, с тем, чтобы продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не превышала установленной продолжительности рабочего дня.

4.2.3.4. Часы дежурства сверх времени ежедневной работы по распорядку (графику) компенсируются отгулом аналогично компенсации времени дежурства в выходные и праздничные дни.

4.2.3.5. К дежурствам не привлекаются работники, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам.

4.3. ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ (СМЕНЫ)

4.3.1. **Перерывы для отдыха и питания**[124] (обеденный перерывы) продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут:

4.3.1.1. **предоставляются** всем сотрудникам, продолжительность рабочей смены которых превышает 4 часа;

4.3.1.2. **не предоставляются** сотрудникам, продолжительность рабочей смены которых не превышает 4 часа.

4.3.2. Время предоставления перерыва **в рабочее время не включается**. На время перерыва работник освобождается от работы и может использовать его по личному усмотрению.

4.3.3. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (свыше 4-х часов), перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи **в течение рабочего времени** одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении[125].

4.3.4. Время предоставления перерыва приходится примерно на середину рабочей смены. Перенос перерыва на самое начало или конец рабочей смены не допускается.

---

[121] *Ст.268 ТК РФ*

[122] *Ст.259 ТК РФ*

[123] *Постановление ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. (действует!)*

[124] *Ст.108 ТК РФ*

[125] *Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536*

4.3.5. График организации питания сотрудников утверждается приказом руководителя ежегодно перед началом нового учебного года.

4.3.6. **Перерывы для обогревания и отдыха**[126]**,** предназначенные для защиты здоровья работников, **включаются в рабочее время** и предоставляются:

4.3.6.1. работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, продолжительность рабочей смены которых превышает 4ч;
4.3.6.2. работникам, работающим в закрытых необогреваемых помещениях,продолжительность рабочей смены которых превышает 4ч;
4.3.6.3. другим сотрудникам в необходимых случаях (при несоблюдении температурного режима на рабочих местах в особо холодную или жаркую погоду);
4.3.7. Время предоставления перерыва для обогревания и отдыха определяется в зависимости от климатического региона в соответствие с *МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. «Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях. Методические рекомендации» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006).*
4.3.8. **Технологические и организационные перерывы**[127], предназначенные для нормального функционирования организации, **включаются в рабочее время** и предоставляются работникам, продолжительность рабочей смены которых превышает 4ч, в соответствие *МР 2.2.9.2311-07. 2.2.9. «Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды. Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности. Методические рекомендации» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ от 18.12.2007) (вместе с «Методикой психической саморегуляции»):*

Таблица 25– Технологические и организационные перерывы

Категория	Перечень профессий, должностей	Кол-во перерывов, длительность	
		При 8ч рабочем дне (смене)	При 12ч рабочем дне (смене)
Работники зрительно-напряженного труда	Работники, работающие за компьютером непрерывно: *Делопроизводитель*	10мин. каждый час	10мин. каждый час
Работники умственного труда	Средняя степень напряженности: *Административный персонал (заведующий, старший воспитатель, завхоз) Медсестра*	5-7мин. в утреннюю/вечернюю смену через 2 ч от начала рабочей смены и через 2ч после обеденного перерыва	4 перерыва по 10мин. каждый: 1-й перерыв – через 1,5-2ч от начала работы; 2-й перерыв – через 1ч после обеденного перерыва; 3-й перерыв – через 9ч работы; 4-й перерыв – за 1ч до окончания смены;
	Очень высокая степень напряженности: *Педагогические работники (только воспитатели, работающие на 1ст. и больше, кроме воспитателей, работающих с детьми с ОВЗ)*	**При рабочем дне (смене) свыше 7ч** 7-10мин. в утреннюю смену/ 10-15мин. в вечернюю смену через 2 ч от начала рабочей смены и через 2ч после обеденного перерыва	
Работники физического труда	Вспомогательный персонал: *Помощник воспитателя Дворник Уборщик служебных помещений Рабочий по стирке и*	3 перерыва общей продолжительностью не менее 35мин.	

[126] *Ч.2 Ст.109 ТК РФ*
[127] *Ч.1. ст.109 ТК РФ*

	ремонту белья и спец. одежды *Кастелянша* *Рабочий* *Повар* *Подсобный рабочий*		

4.3.9. Время технологического и организационного перерыва может быть использовано работниками для выполнения комплекса физических упражнений, зрительной гимнастики, психологической разгрузки, посещения туалетной комнаты и т.п.

4.3.10. При рабочем дне (смене) 4-7 часов– технологический перерыв предоставляется 1 раз.

4.3.11. Если по условиям работы предоставление технологического перерыва в течение рабочего дня (смены) невозможно – это время компенсируется сокращением отдельных рабочих дней, пропорционально времени, непредоставленного для перерыва.

4.3.12. **Перерывы для кормления ребенка**[128]**включаются в рабочее время** и предоставляются:

4.3.12.1. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет – не реже чем через каждые 3часа продолжительностью не менее 30мин.каждый;

4.3.12.2. при наличии у работающей женщины 2-х и более детей в возрасте до 1,5 лет – не менее 1 часа;

4.3.13. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

4.4. ОТПУСКА

4.4.1. **Основной оплачиваемый отпуск**[129]**(стандартный, удлиненный),** продолжительность которого исчисляется в календарных днях, предоставляется всем работникам ежегодно.

4.4.2. Стороны договорились **об установлении работникам следующей продолжительности основного оплачиваемого отпуска**:

Таблица 26– Продолжительность основного оплачиваемого отпуска

продолжительность	категория	должность
Основной стандартный оплачиваемый отпуск		
из расчета 2 рабочих дня за месяц работы[130]	работникам ежегодно, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев[131]	
28 календарных дней		*завхоз, помощник воспитателя, делопроизводитель, повар, подсобный рабочий по кухне, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту белья и спец. одежды, рабочий , уборщица, дворник.*
Основной удлиненный[132] оплачиваемый отпуск		
30 календарных дней[133]	работникам-инвалидам	

[128] *Ст.258 ТК РФ (в соответствие со ст.264 ТК РФ эти гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних).*

[129] *Конвенция Международной организации труда №132 «Об оплачиваемых отпусках», ст.114, 115, 120-127 ТК РФ*

[130] *Ст.291 ТК РФ*

[131] *Для иных категорий работников отпуск, предоставляемый в рабочих днях, переводится в отпуск в календарных днях по правилам, определенным в письме Министерства труда от 01.02.2002 №625-ВВ*

[132] *Ч.2 ст.115 ТК РФ*

[133] *ФЗ РФ от 24.11.1995 №181 «О социальной защите инвалидов в РФ»*

31 календарный день[134]	работникам в возрасте до 18 лет в удобное для них время	
42 календарных дня[135]	педагогическим работникам[136] и руководителям образовательных организаций	заведующий,старший воспитатель,воспитатель общеразвивающей группы, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог,педагог дополнительного образования.
56 календарных дней	руководителям, работающим в образовательных организациях для обучающихся с ОВЗ и(или) нуждающихся в длительном лечении, а также педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ и(или) нуждающимся в длительном лечении, находящимся в составе группы комбинированной направленности (независимо от выполнения работы в течение полного рабочего дня и количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней[137]).	

4.4.3. **Дополнительный оплачиваемый отпуск[138],** продолжительность которого исчисляется в календарных днях, предоставляется отдельным категориям работников ежегодно.

4.4.4. Стороны договорились **об установлении следующей продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для отдельных категорий работников**[139]

Таблица 27– Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

	Категория работников	должность	продолжительность	примечание
Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени	работники пищевой промышленности	повар	7 календарных дней	3 кл.вр.
	медицинские работники	медицинская сестра	7 календарных дней	3кл.вр.
Работникам с ненормированным рабочим днем			3 календарных дня	
Донорам			1 день за каждый день сдачи крови	

4.4.4.1. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы на срок до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождению ребёнка, смерти членов семьи) и по другим причинам на условиях, предусмотренных в территориальных соглашениях, коллективных договорах с учетом

[134] *Ст.267 ТК РФ*
[135] *Ст.334 ТК РФ*
[136] *В соответствие с Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлением правительства РФ от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»*
[137] *Письмо Министерства образования и науки от 20.07.2017 №08-ПГ-МОН-26725*
[138] *Ст.116 ТК РФ*
[139] *Ст.116, 118 ТК РФ*

производственных и финансовых возможностей организации за счет имеющихся внебюджетных средств.

4.4.4.2. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

4.4.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.4.7. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления и очередности ежегодных оплачиваемых отпусков**[140]:

4.4.7.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечение шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

4.4.7.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствие с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.4.7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствие с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Таблица 28- Очередность и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

до истечения шести месяцев непрерывной работы	Может быть предоставлен по соглашению сторон. Должен быть предоставлен по заявлению работника в обязательном порядке: 1. женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; 2. работникам в возрасте до 18 лет; 3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных ФЗ;
по желанию работника в удобное для него время	1. работнику (мужу) в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя[141]; 2. работнику (родителю, опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет[142]; 3. работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет[143]; 4. работникам до 18 лет[144]; 5. работнику, работающему по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, даже если на работе по

[140] *Ст.122, 123 ТК РФ*
[141] *Ст.123 ТК РФ*
[142] *Ст.262.1 ТК РФ*
[143] *Ст.262.2 ТК РФ*
[144] *Ст.267 ТК РФ*

	совместительству работник не отработал шести месяцев[145]; 6. работнику (родителю, опекуну, попечителю, приемному родителю) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности[146]; 7. работнику – супруге/супругу военнослужащего[147] отпуск предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего; 8. работнику, не использовавшему часть отпуска в связи с отзывом из отпуска[148] отпуск предоставляется в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год; 9. работнику – застрахованному, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно[149]; 10. работнику, призванному на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ в течении 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, независимо от стажа работы у данного работодателя[150];

4.4.8. Стороны договорились **о соблюдении порядка продления (перенесения) ежегодного оплачиваемого отпуска**[151]на другой срок, в случаях:

Таблица 29– Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

	Основания для продления (переноса) отпуска (при совпадении со временем отпуска)	
1.	**На срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника**[152]	
1.1.	Временная нетрудоспособность самого работника	
1.2.	Исполнение работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы:	Участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя[153]
		Направление сотрудника на военные сборы[154]
		Работа в качестве члена избирательной комиссии[155]
1.3	В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными	Совпадение по времени с учебным отпуском.

[145] *Ст.286 ТК РФ*
[146] *Ст.322 ТК РФ*
[147] *П.11 ст.11 ФЗ РФ №76 «О статусе военнослужащих» (При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы)*
[148] *Ст.125 ТК РФ*
[149] *Ч.2 п.10 ст.17 ФЗ РФ №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»*
[150] *Ст.351.7 ТК РФ*
[151] *Ст.124 ТК РФ*
[152] *Время, на которое переносится отпуск, определяется работодателем, при этом делить отпуск на части без согласия работника не допускается. Пожелания работника учитываются, но обязательными не являются.*
[153] *ФЗ от 20.08.2004 № 113-ФЗ*
[154] *ФЗ РФ №53 «О воинской обязанности и военной службе»*
[155] *ФЗ РФ №67 от 12.06.2002*

	актами	
2.	**На срок, определяемый работником, на основании письменного заявления:**	
2.1.	Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска[156]	
2.2.	Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала	
3.	**На срок, определяемый по соглашению сторон:**	
3.1.	В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации[157]	

4.4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается на количество календарных дней, в течение которых действовали обстоятельства, послужившие основанием для продления, или переносится на другой срок.

4.4.10. **Ежегодный оплачиваемый отпуск не продлевается и не переносится**:

- Если работнику выдан больничный по уходу за ребенком или иным членом семьи[158].
- Если работник увольняется сразу после отпуска.

4.4.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет, занятым с вредными и(или) опасными условиями труда.

4.4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон[159]. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4.13. Стороны договорились **о соблюдении порядка отзыва из отпуска**:

Таблица 30– Отзыв из отпуска

С согласия работника	Всех сотрудников. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
Не допускается	• работников в возрасте до 18 лет; • беременных женщин; • работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;
Внутреннего совместителя	Допускается только в случае письменного согласия работника с одновременным отзывом из отпуска по основному месту работы[160].

4.4.14. Стороны договорились **о соблюдении порядка замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**[161]

По письменному	Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть

[156] *Оплата должна быть произведена не позже, чем за три календарных дня, причем, когда крайний срок выпадает на нерабочий день, выплачивают деньги накануне*

[157] *Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется.*

[158] *Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 октября 2018 г. № 14-2/ООГ-8536 О получении листка нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске»*

[159] *Ст125 ТК РФ (разделение отпуска на части в одностороннем порядке без согласия работника не допускается)*

[160] *Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 марта 2021 г. № ПГ/05772-6-1*

[161] *Ст.126 ТК РФ*

заявлению работника	заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
Не допускается замена	• беременным женщинам; • работникам в возрасте до 18 лет; • работникам, занятым с вредными и(или) опасными условиями труда;

4.4.15. Стороны договорились **о реализации права на отпуск при увольнении работника**[162]:

4.4.15.1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска[163]:

Таблица 31– Компенсация за неиспользованный отпуск

Полная компенсация предоставляется:	Пропорциональная компенсация предоставляется:
1. Работникам, проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск. 2. Работникам, проработавшим у данного работодателя от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие: - ликвидации, сокращения штата или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ; - поступления на действительную военную службу; -выяснившейся непригодности к работе;	1. Работникам, проработавшим от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных в колонке справа настоящей таблицы. 2. Работникам, проработавшим менее 5,5 месяцев, независимо от причин увольнения.

4.4.15.2. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) по письменному заявлению. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.4.15.3. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы этого договора. При этом днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.4.15.4. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.4.16. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления отпуска без сохранения заработной платы**[164]:

Таблица 32– Отпуск без сохранения заработной платы

	Основание	Количество календарных дней в год
1	**По требованию работника на основании его письменного заявления в обязательном порядке:**	
1.1	Участникам Великой Отечественной войны	До 35
1.2	Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	До 14
1.3	Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных	До 14

[162] *Ст.127 ТК РФ*

[163] *Расчет компенсации за каждый день неиспользованного отпуска исчисляется в размере среднего заработка по таким же правилам, как и при оплате отпуска в случае его предоставления.*

[164] *Ст.128 ТК РФ*

	органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	
1.4	Работающим инвалидам	До 60
1.5	Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников	До 5
2	**По соглашению сторон:**	
2.1	Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)[165]	До 14
2.2	Работнику (одинокой матери/одинокому отцу, опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет[166]	До 14
2.3	В других случаях (переезд на новое место жительства, тяжелое заболевание близкого родственника	До 14

4.4.17. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы[167].

4.4.18. Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.4.19. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год (незатребованные дни прошлого года) не производится[168].

4.4.20. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления отпуска по беременности и родам**[169] по заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности.

Таблица 33– Отпуск по беременности и родам

	Количество календарных дней	
	До родов	После родов
Отпуск по беременности и родам/ В случае многоплодной беременности	70/84	70
В случае осложненных родов		86
При рождении двух и более детей		110

4.4.21. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления отпуска по уходу за ребенком**[170]:

4.4.21.1. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по заявлению и может быть предоставлен матери, отцу, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком.

4.4.21.2. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

4.4.21.3. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям.

4.4.22. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка**[171]:

4.4.22.1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного

[165] *Ст.263 ТК РФ*
[166] *Ст.263 ТК РФ*
[167] *Ст.263.1 ТК РФ*
[168] *Письмо Минтруда от 13.01.2013 №ПГ/32716-6-1*
[169] *Ст.255 ТК РФ*
[170] *Ст.256 ТК РФ*
[171] *Ст.257 ТК РФ*

ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

4.4.22.2. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им(ими) возраста трех лет.

4.4.22.3. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

4.4.22.4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию, вместо отпуска, указанного в п.5.4.21.1., предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

4.4.23. Стороны договорились **о соблюдении порядка предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года**[172]:

4.4.23.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с *«Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.*

4.5. ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РАБОТЫ С СОХРАНЕНИЕМ МЕСТА РАБОТЫ (ДОЛЖНОСТИ)

4.5.1. Стороны договорились **о сохранении места работы (должности) работникам в следующих случаях**:

Таблица 34– Освобождение от работы с сохранением места работы (должности)

Основание	Статья ТК РФ
Работникам, принимающим участие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения (но не более чем на 3 месяца).	Ч.1 ст.39
Работникам, исполняющим государственные или общественные обязанностив качестве присяжных заседателей, доноров, членов избирательных комиссий и др.	Ч.2 ст.165, ст.170
Работникам, проходящим подготовку к прохождению государственной итоговой аттестации при освоении имеющих государственную аккредитацию программ среднего профессионального образования и программ бакалавриата, специалитета, магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения	Ч.4 ст.173, ч.4 ст.174
Работникам, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном оплачиваемом отпуске.	Ст.114, 116
Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.	Ст.128
Работникам, находящимся в учебном отпуске.	Ст.173, 173.1,174, 176
Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске в связи с усыновлением.	Ст.255, 256, 257
Педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года.	Ст.335
Работникам, участвующим в забастовке.	Ст.414
Работникам, находящимся в простое.	Ст.72.2
Работникам, нуждающимся в соответствие с медицинским заключением во временном переводе на другую работу (если он отказывается от перевода либо	Ст.37 ч.2

[172] *Ст.335 ТК РФ, ФЗ РФ «Об образовании» (п.5.4)*

соответствующая работа отсутствует, до 4-х месяцев)	
Работникам, проходящим медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, диспансеризацию, сдачу крови и ее компонентов.	Ст.185, 185.1, 186
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 ВС РФ.	Ст.351.7
Работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы.	Ст.187

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) включает[173]:
5.1.1.1. собственно вознаграждение за труд(оклад работника);
5.1.1.2. компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);
5.1.1.3. стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

5.1.2. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме (безналичной) в российских рублях[174]из фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и бюджета муниципального района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета и бюджета муниципального района.

5.1.3. Из фонда оплаты труда производятся и следующие выплаты:

- расходы на замену лиц, уходящих в отпуск;
- оплата работы в ночное время;
- оплата праздничных дней;
- оплата первых 3 дней временной нетрудоспособности;
- расходы на замену лиц, уходящих на учебу;
- премии и надбавки стимулирующего характера;
- оплата за руководство учебно-производственной и преддипломной практикой;

5.2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

5.2.1. Стороны договорились **об установлении месячной заработной платы работникам (базового должностного оклада)**, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности),**не ниже МРОТ** (минимального размера оплаты труда)[175].

5.2.2. Стороны договорились **о проведении индексации заработной платы** (увеличении номинального размера)[176]всем работникам в порядке, установленном трудовым

173
174
175
176

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.3. Стороны договорились **об установлении должностного оклада и повышающих коэффициентов к окладу руководителю, специалистам и служащим** на основании и в соответствие с Решением Представительного Собрания Мантуровского района Курской области от 30.01.202 г.

5.2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем МДОУ «Детский сад «Радуга» на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно *«Изменения и дополнения в решение Представительного Собрания Мантуровского района Курской области от 17 .08.2018 №285 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Администрации Мантуровского района Курской области,подведомственных Управлению образования Администрации Мантуровского района Курской области от 30.01.2024г*

5.2.3.2. Работникам МДОУ «Детский сад «Радуга», за исключением руководителя, устанавливаются, с учетом мнения представительного органа работников, следующие повышающие коэффициенты:

К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;

повышающий коэффициент к окладу - до 0,2 педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу - до 0,15 педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории;

повышающий коэффициент в размере – 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждения, в течение первых трех лет работы;

повышающий коэффициент в размере – 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждения, в течение первых трех лет работы;

Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные организации высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в учреждения Мантуровского района Курской области, в течение первых трех лет работы образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо других условий, определенных трудовым договорам.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Дополнительно по решению руководителя учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания
СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются указанные выплаты компенсационного и стимулирующего характер.

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) 11 ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки[177]:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

177

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании– со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории– со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук– со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

5.2.4.1. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.2.5. Стороны договорились **о сроках выплаты заработной платы**[178]:

5.2.5.1. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в установленный день с 16 по 30(31) число текущего периода, за вторую половину – с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами за первую половину месяца и за вторую половину месяца не превышает 15 календарных дней[179].

5.2.5.2. Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и являются: - 25 число текущего месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс); - 10 число месяца, следующего за расчетным, - выплата заработной платы за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы за исключением случаев, указанных в ст.142 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.5.4. **Оплата отпуска** производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.2.5.5. **При прекращении трудового договора** выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, а если работник в день увольнения не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанные сроки выплатить не оспариваемую им сумму[180].

5.2.5.6. **Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника**, выдается не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.2.6. Стороны договорились **о порядке выплаты заработной платы**:

5.2.6.1. Заработная плата начисляется в соотношении: за первую половину месяца –40% и за вторую половину месяца – 60%, при этом заработная плата за первую половину–

[178] *Ст.136 ТК РФ*
[179] *Письмо Минтруда от 12.03.2019 №14-2/ООГ-1663 «О днях выплаты заработной платы»*
[180] *Ч.1 ст.140 ТК РФ*

не может быть меньше тарифной ставки или оклада за отработанное время или выполненную работу[181].

5.2.6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением выплаты заработной платы третьим лицам:

Таблица 35– Выплата заработной платы третьим лицам

Заработная плата выплачивается третьим лицам	Субъекты получения выплат
Попечителю[182]	В случае ограничения судом дееспособности работника.
Членам семьи работника или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти[183]	В случае смерти работника.
По доверенности[184]	В случае нахождения работника на лечении.

5.2.7. Стороны договорились **о месте и способе выплаты заработной платы**:

5.2.7.1. Заработная плата переводится на банковскую карту работника, номер счета которой указан в заявлении при приеме на работу.

5.2.7.2. Взыскание с работника комиссии, взимаемой банком за осуществлением им функции по перечислению заработной платы, не допускается[185].

5.2.8. Стороны договорились **об извещении работников при выплате заработной платы**:

5.2.8.1. Извещение работников производится в форме выдачи расчетных листков в бумажном виде.

5.2.8.2. Форма расчетного листка, содержащего информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных оснований; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников[186].

5.2.8.3. Выдача расчетных листков осуществляется 1 раз в месяц непосредственно работникам (попечителю, членам семьи в случае смерти работника, по доверенности в случае нахождения на лечении) при окончательном расчете[187]; за 3 календарных дня до начала отпуска; при увольнении – в день увольнения.

5.2.8.4. Конкретная дата выдачи расчетного листка устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка[188].

5.2.9. Стороны договорились **о соблюдении порядка и размера удержаний из заработной платы**[189]:

5.2.9.1. Удержания из заработной платы производить только в случаях, прямо предусмотренных законом.

---

[181] *письмо Минтруда от 20.03.2019 № 14-1/В-178*
[182] *П.1 ст.30 ГК РФ*
[183] *Ст.141 ТК РФ*
[184] *П.3 ст.185.1 ГК РФ*
[185] *Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10.10.2019 №ПГ/25775-6-1*
[186] *Ч.2 ст.136 ТК РФ*
[187] *Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1*
[188] *Невыдача расчетного листа представляет собой нарушение трудового законодательства, которое влечет ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.*
[189] *Ст.137, 138 ТК РФ*

Таблица 36–Основания для удержания из заработной платы

Удержания, производимые по решению работодателя для погашения задолженности перед ним:	
Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.	Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника при одновременном наличии двух условий: 1. Прошло не более одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат; 2. Работник не оспаривает оснований и размеров удержаний; (иначе – только добровольная уплата долга работником или взыскание в судебном порядке)
Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.	
Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда[190] или простое[191]	
При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 или п.1.2 и 4 ч.1 ст.81, п.1,2,5,6 и 7 ст.83 ТК РФ.	
При привлечении работника к материальной ответственности[192].	
Удержания, производимые работодателем для исполнения обязанности работника перед другим лицом или государством:	
	В соответствие с ФЗ о 12.01.96 №10, п.4 ст.226 НК РФ, ч.3 ст.98 ФЗ от 02.10.07 №229

5.2.9.2. Предельный размер удержаний:

Таблица 37– Размер удержаний из заработной платы

Не более 20%	Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы.
Не более 50%	В случаях, предусмотренных ФЗ[193].
Не более 70%	при отбывании исправительных работ; при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица; при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; при возмещении ущерба, причиненного преступлением;

5.2.9.3. Объем удержаний исчисляется из всех составляющих заработной платы.

[190] *Ч.2 ст.155 ТК РФ*
[191] *Ч.3 ст.157 ТК РФ*
[192] *Ст.248 ТК РФ*
[193] *При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.*

5.2.10. Стороны договорились **о соблюдении порядка взыскания излишне выплаченной заработной платы:**

5.2.10.1. Излишне выплаченная заработная плата может быть взыскана с работника только в следующих случаях:

- Счетная ошибка;
- Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.2 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ);
- Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.3. ОПЛАТА ТРУДА

5.3.1. Стороны договорились **о соблюдении порядка и размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда**:

5.3.1.1. оплату производить по результатам СОУТ в повышенном размере;

5.3.1.2. установить минимальный размер повышения оплаты труда 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда[194];

5.3.1.3. размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных ФЗ от 26.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ«О специальной оценке условий труда»[195];

5.3.2. Стороны договорились **о соблюдении порядка и размера оплаты сверхурочной работы**[196]:

5.3.2.1. оплату сверхурочной работы производить в соответствие с ТК РФ, т.е. за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере[197].

5.3.2.2. оплата сверхурочной работы педагогическим работникам производится в порядке, предусмотренном п.4 примечаний к Приказу Министерства образования и науки от 22.12.2014 №1601, а именно –за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы[198];

5.3.2.3. по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.3.2.4. работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствие со ст.153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере;

---

[194] *Ст.147 ТК РФ*

[195] *ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год*

[196] *Ст.152 ТК РФ*

[197] *Стимулирующие и компенсационные выплаты за сверхурочное время не увеличиваются, но выплачиваются в таком размере, в каком были бы начислены за работу в обычный день.*

[198] *Письмо Министерства труда от 07.12.2020 №14-1/ООГ-17775 «Об оплате труда педагогов сверх установленной нормы часов»*

5.3.3. Стороны договорились **о порядке и размере оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни**[199]:

5.3.3.1. работникам, получающим оклад (должностной оклад), - работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.3.3.2. оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день;

5.3.3.3. если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день;

5.3.3.4. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размер, а день отдыха оплате не подлежит;

5.3.3.5. наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад[200];

5.3.4. Стороны договорились **о порядке и размере оплаты времени простоя**[201]:

Таблица 38– Оплата времени простоя

Простой по вине работодателя	Оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника (обстоятельства непредвиденного характера: аварии, стихийные бедствия и т.п., а также иные неустранимые обстоятельства)	Оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.
Простой по вине работника	Не оплачивается.
По обоюдной вине	Производится по решению суда.

5.3.5. Стороны договорились **о порядке и размере оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**:

размер доплаты устанавливается в твердой денежной сумме;

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема

[199] *Ст.153 ТК РФ*
[200] *Ч.4 ст.112 ТК РФ*
[201] *Ст.157 ТК РФ*

работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.6. Стороны договорились **при работе на условиях неполного рабочего времени** оплату труда работника производить пропорционально отработанному времени[202].

5.3.7. Стороны договорились, **оплату каждого дополнительного выходного дня, предоставляемых лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами**, производить в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами[203].

5.3.8. Стороны договорились, **оплату труда работников в возрасте до 18 лет**, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и работающих в свободное от учебы время, производить пропорционально отработанному времени[204].

5.3.9. Стороны договорились, **оплату труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) режим работы**, производить в полном объеме, включая компенсационные и стимулирующие выплаты[205].

5.3.10. Стороны договорились, **оплату труда работников в периоды отмены (приостановки) занятий** (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить в полном объеме, включая компенсационные и стимулирующие выплаты[206].

5.3.11. Стороны договорились, **оплату труда при неисполнении работником трудовых (должностных) обязанностей** по вине работодателя, производить в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени; при неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника – в соответствие с объемом выполненной работы[207].

5.3.12. Стороны договорились, **оплату труда в ночное время (с 22.00 до 6.00)** производить в соответствие со ст.154 ТК РФ.

5.3.13. Стороны договорились, **оплату труда женщинам, работающим в сельской местности**, **при разделении рабочего дня на части**, производить в повышенном размере[208].

5.3.14.Работодатель сохраняет педагогическим работникам размеры ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работников:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

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

г) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно

---

[202] *Ст.93 ТК РФ*

[203] *Ст.262 ТК РФ, п.1.8. Отраслевого соглашения*

[204] *Ст.271 ТК РФ*

[205] *Письмо Минпросвещения РФ от 10.04.2020 N ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников»*

[206] *Письмо Минпросвещения РФ от 22.05.2020 №ВБ-1107/08/235*

[207] *Ст.155 ТК РФ*

[208] *Ст. 263.1 ТК РФ*

препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев
д) сроком на 1 год в следующих случаях:
- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства; - в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

5.3.15.Согласно *Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Администрации Мантуровского района Курской области,подведомственных Управлению образования Администрации Мантуровского района Курской области от 30.01.2024г* , работникам образовательных организаций и иных организаций системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляются:
- единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данной МДОУ не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы;
- оплачиваемый отпуск на 3 и 6 месяцев соответственно для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

5.3.16. В целях осуществления мер социальной поддержки молодым специалистам, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившие на работу, устанавливаются следующие выплаты:
а) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы: выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска; выпускникам образовательных организаций высшего образования, которые в период обучения работали в образовательной организации на должностях педагогических работников и впервые после получения диплома (документа) о высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать;

б) повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы: выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска; выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, которые в период обучения работали в образовательной организации и впервые после получения диплома (документа) о высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать.

5.3.17. Право на установление выплат по повышающему коэффициенту, указанных в подпунктах «а», «б» пункта 5.3.16. продлевается пропорционально периоду: нахождения на военной службе или на заменяющей ее

- альтернативной гражданской службе; нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- длительного (более 3 месяцев) медицинского лечения;
- увольнении молодого специалиста из одной образовательной организации и приема на работу в другую образовательную организацию муниципальной системы образования.

5.3.18 Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МДОУ «Детский сад «Радуга», образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3.19. С целью закрепления молодых педагогов в МДОУ «Детский сад «Радуга», развития творческой и социальной активности молодежи, содействия повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, обеспечения их правовой и социальной защищенности за молодыми специалистами в первые три года их работы закрепляется наставник. Для наставников устанавливается стимулирующая выплата за эффективную организацию наставничества в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

5.3.20. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.3.21. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад «Радуга».

5.4.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.4.3. При проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

5.4.4. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
при выслуге лет от 5 до10 лет - до 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

5.4.5. В целях поощрения работников, повышения эффективности их деятельности в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

Размеры и условия осуществления указанных стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.4.6.Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад «Радуга».

6.2.Стороны договорились о предоставлении работникам следующих гарантий и компенсаций:

Таблица 39– Гарантии и компенсации работникам

Работникам, исполняющим государственные или общественные обязанности	Освобождение от работы с сохранением места работы[209]
Работникам, являющимся членами комиссии по трудовым спорам	Освобождение от работы для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка[210].
Работникам, совмещающим работу с получением образования[211]	Гарантии, предусмотренные гл.26 ТК РФ
При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу	Сохранение среднего заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода в соответствие с медицинским заключением, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника[212].
При временной нетрудоспособности работника	Выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствие с ФЗ РФ[213]
При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании	Возмещение утраченного заработка (дохода), а также связанных с повреждением здоровья дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в соответствие с ФЗ РФ[214].
При прохождении медицинского осмотра и(или) обязательного психиатрического освидетельствования	Сохранение места работы (должности) и среднего заработка[215]
При прохождении диспансеризации	Освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка[216]: Работники до 40 лет – на один рабочий день 1 раз в 3 года Работники старше 40 лет – на один рабочий день 1 раз в год Работники, которым до пенсии по старости 5 лет – 2 рабочих дня 1 раз в год Работники, являющиеся пенсионерами по старости – 2 рабочих дня 1 раз в год
В случае сдачи крови и ее компонентов	Освобождение от работы с сохранением среднего заработка в день сдачи крови или в другой день, если в день сдачи работник вышел на работу, находился в отпуске, был выходной или нерабочий праздничный день. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен в ежегодному оплачиваемому отпуску[217].
При направлении работодателем на	Сохранение рабочего места (должности) и средней заработной платы[218].

[209] Ст.170 ТК РФ
[210] Ст.171 ТК РФ
[211] Гл.26 ТК РФ
[212] *Ст.182 ТК РФ*
[213] *Ст.183 ТК РФ*
[214] *Ст.184 ТК РФ*
[215] *Ст.185 ТК РФ*
[216] *Ст.185.1 ТК РФ*
[217] *Ст.186 ТК РФ*
[218] *Ст.187 ТК РФ*

профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование	
При направлении работодателем на прохождение независимой оценки квалификаций	Оплата за счет средств работодателя.
При использовании личного имущества работника	Выплата компенсации (возмещение расходов) за использование, износ (амортизацию) личного оборудования и технических средств и материалов в размере, определяемы по соглашению сторон[219].

7.ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1.ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1.1.Стороны договорились о соблюдении порядка применения и снятия дисциплинарных взысканий за совершение работником дисциплинарного проступка в соответствие со ст.192,193, 194 ТК РФ.

Стороны договорились о недопустимости любых других видов дисциплинарных взысканий, кроме замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям, иным взысканиям, предусмотренным ФЗ РФ.

7.1.2Стороны договорились о применении взыскания в виде увольнения только:

- за дисциплинарный проступок, прямо названный в законе в качестве непосредственного основания увольнения;
- за повторный дисциплинарный проступок, если работник уже имеет неснятое дисциплинарное взыскание;

7.2.ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.2.1.Стороны договорились о применении следующих видов материальных и нематериальных поощрений работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности[220]:

Таблица 40– Поощрение за труд

Вид поощрения	Основание	Категория работников (должность)	Периодичность	Размер
Нематериальное поощрение				
Вручение благодарственного письма	За популяризацию образовательной организации. За просветительскую деятельность в сети интернет, направленную на распространение знаний, опыта, формирование ценностных установок среди участников образовательных отношений. За активное участие в создании РППС.	Все работники	По мере необходимости	-

[219] *Ст.188 ТК РФ*
[220] Ст.191 ТК РФ

Вручение почетной грамоты от администрации	За многолетний добросовестный труд в системе образования (не менее 15 лет). За профессиональное мастерство.	Все работники	По мере необходимости	-
Материальное поощрение				
Выплата премии	По итогам работы (осуществляется по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников).	Все работники	1 раз в год	В пределах ФОТ

7.2.2.Показатели премирования, конкретные размеры, порядок и условия выплаты утверждаются локальным нормативным актом МДОУ «Детский сад «Радуга» с учетом мнения представительного органа работников.
7.2.3.Невыплата премии как санкции за дисциплинарные проступки не допускается.

8.КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

8.1.ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

8.1.1.Стороны договорились **об обязательном применении профессиональных стандартов**, в том числе при приеме работников на работу, разработке должностных инструкций, в следующих случаях[221]:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

8.1.2.Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.
8.1.3.При отсутствии профессиональных стандартов должностные инструкции разрабатываются на основании ЕКС.
8.1.4.Запрещается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

8.2.ПРОВЕРКА КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА. АТТЕСТАЦИЯ.

8.2.1.Стороны договорились о соблюдении *«Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 №196*
8.2.2.Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 №196.
8.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности создается комиссия, в состав которой в обязательном

[221] *Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/13-2253, ст.195.3 ТК РФ*

порядке включается представитель профсоюзного комитета, если аттестуемый является членом профсоюза.

8.2.4. Учитывая, что заведующий МДОУ «Детский сад «Радуга» является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны договорились, что заведующий не входит в состав аттестационной комиссии.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации (далее - представление работодателя).

8.2.5. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

8.2.6. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

8.2.7. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника.

8.2.8. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

8.2.9. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

8.2.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

8.2.11. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

8.2.12.При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.
8.2.13.В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.
8.2.14.Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.
8.2.15.Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию организации, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии).
8.2.16. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.
8.2.17.Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.
8.2.18.Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в)беременные женщины;

г)женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д)лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е)отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.2.19.Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е"настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.
8.2.20. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела " Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих <3> и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

8.2.21. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

8.2.22. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

8.2.23. Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

8.2.24. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта).

8.2.25. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

8.2.26.Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

8.2.27. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

8.2.28.Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическому работнику первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории.

8.2.29.При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория.

Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

8.2.30. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

8.2.31. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность *от 24 марта 2023 г. N 196.*

8.3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

8.3.1.Стороны договорились о соблюдении порядка направления работников на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование[222]:

- необходимость подготовки, формы подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей для собственных нужд определяет работодатель;
- прохождение работником обучения по направлению работодателя сопровождается ученическим договором или соглашением об обучении (вместе с договором об образовании);

8.3.2.Работник вправе проходить обучение по своей инициативе. В этом случае он самостоятельно несет все расходы.

9.ОХРАНА ТРУДА

9.1.МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

9.1.1Стороны договорились о проведении работодателем следующих мероприятий по охране труда и возложении на него обязанностей:

Таблица 41– Мероприятия по охране труда. Обязанности работодателя

Мероприятия	Работодатель обязан обеспечить[223]:
Организационно-финансовые:	

[222] *Ст.196 ТК РФ*
[223] *Ст.214 ТК РФ*

1. Создание комиссии по охране труда. 2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.
Нормативно-обеспечительные:
1. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда. 2. Ведение реестра нормативных правовых актов по охране труда.
Профилактические:
1. Реализацию мероприятий по охране труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней. 2. Приостановку при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работ, эксплуатацию оборудования, здания, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы. 3. Проведение СОУТ. 4. Режим труда и отдыха. 5. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и(или) опасными условиями труда. 6. Проведение медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования. 7. Обучение охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. 8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу СИЗ. 9. Оснащение средствами коллективной защиты. 10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований ОТ, а также за правильность применения ими СИЗ и средств коллективной защиты 11. Обеспечение получения каждым работником актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте. 12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций.
Реакционные:
1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

9.1.2.Стороны договорились о возложении на работника (помимо обязанностей, вытекающих из некоторых вышеперечисленных обязанностей работодателя) следующих обязанностей:

9.1.2.1.Работник должен незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения;

9.1.2.2.Работник должен немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.1.3.В случае невыполнения или ненадлежащего выполнение работодателем соответствующих обязанностей работник имеет право:

9.1.3.1.На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда до устранения такой опасности[224];

9.1.3.2.На обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти.

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

9.2.НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ

9.2.1.Стороны договорились о соблюдении работодателем обязательных требований по расследованию, оформлению, учету несчастных случаев с работниками:

[224]*Ст.216, 216.1 ТК РФ*

Таблица 42– Несчастные случаи

Обязанности работодателя	В соответствие со статьей ТК РФ
порядок расследования и учета несчастных случаев, происшедших с работниками	ст.227
обязанности работодателя при несчастном случае	Ст.228
порядок извещения о несчастных случаях	Ст.228.1
порядок формирования комиссии по расследованию несчастных случаев	Ст.229
сроки расследования несчастных случаев	Ст.229.1
порядок проведения расследования несчастных случаев	Ст.229.2
порядок оформления материалов расследования несчастных случаев	Ст.230
порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве	Ст.230.1
порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев	Ст.231

10.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

10.1.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

10.1.1.Стороны договорились: **при утрате работником заработка вследствие незаконного лишения возможности трудиться**, работнику выплачивается средний заработок[225]:
10.1.2.За незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу- за всё время вынужденного прогула (или разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы)[226].
10.1.3.За отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.
10.1.4.За задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, если неправильная формулировка основания и(или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, работнику выплачивается средний заработок по прежнему месту работы.
10.1.5.Стороны договорились: **при причинении ущерба имуществу работника**, работнику возмещается этот ущерб в полном объеме[227].
10.1.6.Стороны договорились: **при нарушении установленного срока выплаты** заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже ***одного*** процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ).* Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

[225] *Ст.234 ТК РФ*
[226] *Ст.394 ч.2 ТК РФ*
[227] *Ст.235 ТК РФ*

10.1.7.Стороны договорились: **при причинении работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя**, размер возмещения определяется соглашением сторон[228].
10.1.8.Стороны договорились: **имущественная ответственность за вред, причиненный работодателем жизни и здоровью работника**, наступает по нормам гражданского законодательства в части разницы между страховым возмещением по обязательному социальному страхованию и фактическим размером ущерба[229].

10.2.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

10.2.1.Стороны договорились: при причинении ущерба имуществу работодателя, работник возмещает причиненный прямой действительный ущерб.
10.2.2.Стороны договорились об исключении материальной ответственности работника в случаях возникновения ущерба вследствие:

- Непреодолимой силы
- Нормального хозяйственного риска
- Крайней необходимости
- Необходимой обороны
- Неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

10.2.3.Работник несет ограниченную материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка[230].
10.2.4.Стороны договорились о возложении на работника полной материальной ответственности в следующих случаях[231]:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного правонарушения;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора;
- недостача ценностей, полученных работником по разовому документу;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей;
- если полная материальная ответственность предусмотрена трудовым договором с заместителями руководителя или главным бухгалтером;
- иные случаи, когда на работника возложена полная материальна ответственность в соответствие с ТК РФ;

10.2.5.Возложение на работника материальной ответственности по выплате административного штрафа, наложенного в результате действий работника, не допускается.

11.ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

11.1.В отношении работников, работающих в МДОУ «Детский сад «Радуга», устанавливаются следующие дополнительные меры социальной поддержки на основании нормативных правовых актов. Стороны договорились: Предоставлять гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

[228] *Ст.237 ТК РФ*
[229] *Ст.1072, 1084 ГК РФ*
[230] Ст.241 ТК РФ
[231] Ст.243 ТК РФ

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.2. Работодатель обязуется:

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

11.2.2. Оказывать работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи.

11.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

11.2.5. Ходатайствовать перед Администрацией Мантуровского района о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

11.2.6. Обеспечивать в пределах своей компетенции право работников МДОУ «Детский сад «Радуга», признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, на возмещение процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья, в соответствии с постановлением Администрации города Курска от 21.04.2011 № 1054 «Об утверждении Порядка возмещения из бюджета города Курска затрат работникам образовательных учреждений города Курска, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья» (с изменениями и дополнениями).

11.2.7. Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела 12 настоящего коллективного договора.

11.2.8. Устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда) педагогическим работникам образовательной организации за призовые места на международных, республиканских, региональных и муниципальных профессиональных смотрах и конкурсах в соответствии с положениями о данных конкурсах в размерах – от 10% до 50%.

11.3.Работникам, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение Работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с Работодателем, который утверждается учредителем.

11.4.Работники сферы образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах» (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области (ст. 8 Закона).

11.5. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

11.6. Профсоюзный комитет берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета:

- организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

11.7. В целях реализации Указа президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и приказа Минтруда России от 18.02.2013 № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» предусмотреть:

1) льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет и совмещающим работу с обучением и воспитанием;

2) льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами:

- оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребенка;
- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

11.8. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации" или поступивших на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба), Работодатель обязуется: исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу; предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

11.9. В период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ 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 настоящего коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ. 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 статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). 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. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.10. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

11.11.Дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные настоящей главой, предоставляются работникам по основному месту работы. При исполнении работником должностных обязанностей по совместительству дополнительные меры социальной поддержки, на которые работник имеет право в соответствии с настоящей главой, предоставляются по месту основной работы.

11.12.Предоставление дополнительных мер социальной поддержки прекращается в случае утраты получателем права на предоставление дополнительных мер социальной поддержки.

11.13.Прекращение предоставления дополнительных мер социальной поддержки в случае утраты получателем права на предоставление дополнительных мер социальной поддержки производится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом МДОУ «Детский сад «Радуга», региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

12.2. Работодатель способствует деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

12.3. Работодатель:

12.3.1. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.3.2. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Председатель, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в

работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (части 3 статьи 374 ТК РФ).

12.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счёт средств МДОУ «Детский сад «Радуга» может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве,

– председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления МДОУ «Детский сад «Радуга» внесение инициативных предложений по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения МДОУ «Детский сад «Радуга» ;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа МДОУ «Детский сад «Радуга» (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

12.6. Представители выборного профсоюзного органа, определяемые решением профкома, и утверждаемые приказом руководителя, входят в состав коллегиальных органов управления МДОУ «Детский сад «Радуга», а также в состав комиссий: аттестационной, по охране труда, по проверке готовности МДОУ «Детский сад «Радуга» к учебному году и др.

12.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства заведующего в уставную деятельность первичной профсоюзной организации.

12.8. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством Работодатель обязуется:

12.8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников «Детский сад «Радуга» , учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

12.8.2. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

12.8.2. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

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

12.8.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
12.8.5. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
12.9. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель не подвергаются дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ) без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
12.10. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3ТК РФ).
12.11. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю профсоюзного комитета, его заместителю учитывается мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.
12.12. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).
12.13. В течение 2-х лет после окончания выборных полномочий не допускать увольнения по инициативе Работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.
12.14. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией МДОУ «Детский сад «Радуга»либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

13.1. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:
13.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

13.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

13.1.3. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в МДОУ «Детский сад «Радуга» трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МДОУ «Детский сад «Радуга», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.1.4. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

13.1.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению об оказании материальной помощи.

13.1.6. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

13.1.7. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в МДОУ «Детский сад «Радуга» .

13.1.8. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

13.1.9. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников МДОУ «Детский сад «Радуга».

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

13.1.11. Принимать участие в аттестации работников МДОУ «Детский сад «Радуга». на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МДОУ «Детский сад «Радуга».

13.1.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

13.1.13. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

13.1.14.Содействовать оздоровлению детей работников МДОУ «Детский сад «Радуга».

13.1.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МДОУ «Детский сад «Радуга».

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

14.1. Стороны договорились:

14.1.1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

14.1.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
14.1.3. Рассматривать в течение 3 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. 14.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в комитет по труду и занятости населения Курской области.

14.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54, 55 ТК РФ).

15.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.