

Утвержден  
на Общем собрании работников

«18» марта 2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад комбинированного вида № 411»**  
**городского округа Самара**

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 01722025  
от «25» 03 20 25г.  
Григорьев Михаил Е. В.  
(должность, Ф.И.О.)

В настоящем документе

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 411» городского округа Самара (далее – Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 411» городского округа Самара в лице заведующего Русиной Марины Владимировны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Чigareвой Ольги Владимировны, с другой стороны, действующего на основании «Положения о первичной профсоюзной организации».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 411» городского округа Самара;

представители работодателя - заведующий (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем МБДОУ «Детского сада № 411» г.о. Самара;

профсоюзный комитет – выборный орган первичной профсоюзной организации работников МБДОУ «Детского сада № 411» г.о. Самара, являющийся полномочным представительным органом работников Учреждения в социальном партнерстве;

комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению, контролю за выполнением коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности!»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (далее Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Самарской области от 10.10.2012 года № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- законодательные и иные нормативные правовые акты.

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

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, кроме раздела 10 Гарантии профсоюзной деятельности, который распространяется только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза и уплачивающих Профсоюзу «взносы солидарности» на условиях Профсоюза.

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения принимаются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения в лице его председателя полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении, дополнении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, приведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.10. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.11. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения условий коллективного договора, контроль за выполнением принятого коллективного договора, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной

профсоюзной организации представляют их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением, непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателей и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях Учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.18. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Учреждения единственным полномочным представителем работников Учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.19. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права принимаются по соглашению с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.20. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами социального партнерства и действует три года.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.21. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.22. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

1.23. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу в учреждение граждан до заключения с ними трудового договора.

1.24. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.25. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

1.26. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Учреждения.

## **2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников Учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

***Стороны договорились о том, что:***

- 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;
- условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться;
- лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы;
- трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией Учреждения, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;
- изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим

занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

- к занятию педагогической деятельностью в Учреждении не допускаются иностранные агенты (ст. 46, ч. 4.1 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.3. Работодатель обязуется:

- при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами;
- при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- при составлении штатного расписания Учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций и иными нормативными актами;
- своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и Социальный фонд России (далее – СФР);
- учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации устанавливаются показатели квотирования с учетом федеральных норм. Предприятия от 100 человек резервируют места для инвалидов обязательно; от 35 человек — по решению региона. (Федеральный закон от 12.12.2023г № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения;
- оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора;
- производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ;
- трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, установленные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Также в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством

- и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором;
- в случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников;
  - запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ);
  - производить доплату за наставничество в сфере труда педагогических работников в размере, установленном локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.7. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.8. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, сокращение работников производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.9. При сокращении численности или штата Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года) (ст. 179 ТК РФ).

2.10 Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники, проработавшие в учреждении более 10 лет, работники предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также в случае истечения срочного трудового договора (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации) (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы

2.14. Работодатель осуществляет выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.15. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.16. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.17. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного заработка (абз. 7 ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

2.18. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений;
- обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов;
- осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работах льготных профессий, а также сведений о наградах;
- представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

2.20. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности заведующему Учреждением (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателю первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой премии за счет средств профсоюзной организации);
- награждение Почетной грамотой Учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой премии за счет средств профсоюзной организации);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

- вручение ценных подарков.

2.21. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, определяются в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ:

в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт);

- в период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей;
- 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;
- 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 засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ;
- 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 действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя;
- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок; в случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья;
- демобилизованному работнику предоставляется преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в ч.1 ст. 351 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2.22. Учреждение для мобилизованных работников и членов их семей применяет дополнительные меры поддержки:

Для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении

- трудовых отношений;
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстанавливающих процедур (в т.ч. медицинских);
- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 календарных дней;
- поздравление от работодателя с вручением подарка к празднованию Дня защитника Отечества.

Для членов семей мобилизованных граждан по месту работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;
- оказание бесплатной психологической или юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семьи мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными заведующим Учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, графиками работы, расписанием основной образовательной деятельности.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы .

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601:

36 часов в неделю за ставку заработной платы – старшему воспитателю, воспитателям, методисту, педагогу-психологу;

25 часов в неделю за ставку заработной платы – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности;

24 часа в неделю за ставку заработной платы – музыкальному руководителю;

20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-логопеду, учителю-дефектологу;

30 часов в неделю за ставку заработной платы – инструктору по физической культуре

для несовершеннолетних - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю за ставку заработной платы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой трудовой договор регулярно оплачиваемой работы у того

же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы, работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Воспитателям, поварам, устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме и с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

3.7. Работа в нерабочие праздничные дни и выходные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, включая работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.11. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

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.

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

Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, Работник должен предоставить заведующему Бюджетным учреждением заявление по установленной форме.

На основании заявления Работника и документов, которые подтверждают право Работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, Работодатель издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (статья 262 ТК РФ).

3.12. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации)

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415).

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с особыми возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается ежегодный основной длительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень должностей и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется локальным нормативным актом и утверждается приказом заведующего Учреждением.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

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

Некоторые категории работников имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, по их желанию.

Работник, из указанных ниже категорий, не позднее четырех рабочих дней до даты начала отпуска подает заявление о намерении уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время :

- женщины перед или после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком (статья 260 ТК РФ);
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ);
- несовершеннолетние (статья 267 ТК РФ);
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы (статья 286 ТК РФ);
- работник, усыновивший ребенка в возрасте до трех месяцев (статья 122 ТК РФ);
- родители трех и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет (статья 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет(статья 262.1 ТК РФ);
- почетные доноры;
- жены/мужья военнослужащих на период отпуска второго супруга;
- ветераны боевых действий;
- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией в следствие чернобыльской катастрофы;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

3.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно

произведена оплата отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.15. По личному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации) при наличии финансовой возможности Учреждения.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

участникам – Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работникам по семейным обстоятельствам – до 3 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года без сохранения заработной платы определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г № 644.

3.19. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. (статья 153 ТК РФ);

3.20. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

3.21. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании медицинской справки и личного заявления работника.

3.22. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников работника (супруга, супруги, родителей, детей) – 3 календарных дня;
- в связи со смертью родных братьев и родных сестер, дедушек, бабушек, внуков – 1 календарный день;
- в связи с поступлением детей работника в школу (в 1 класс) – 1 календарный день;
- вступлением в брак работника (впервые) – 3 календарных дня;
- вступлением в брак детей - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для демобилизованных работников – 7 календарных дней.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

3.23. Работник имеет право досрочно выйти, то есть приступить к выполнению своих обязательств как в случае отпуска по беременности и родам, так и в случае отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

За две недели до предполагаемого выхода на работу, работник обязан уведомить работодателя и в письменной форме подать заявление о намерении выйти на работу.

#### **4. Перевод работника на дистанционную работу**

4.1. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.2. По заявлению работника работодатель вправе заключить договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе сотрудника (срочный или бессрочный).

4.3. При определении списка работников первыми переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 4.1. настоящего договора, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, и лиц, указанных в соответствующих решениях органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления (с или до определенного возраста, беременных и пр.), затем сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования Учреждения.

4.4. Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами,

средствами защиты информации и иными средствами.

4.5. При необходимости работодатель проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

4.6. По соглашению сторон допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

4.7. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Работодатель возмещает работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с работодателем. Расходы несогласованные с Учреждением работнику не возмещаются.

4.9. Взаимодействие работника и Учреждения осуществляется в рабочее время по графику работы работника, указанного в трудовом договоре, посредством аудио и видео связи, мобильной связи, а также переписки по имеющимся адресам электронной почты. Время взаимодействия работника и работодателя включается в рабочее время работника без последующей отработки.

4.10. Режим рабочего времени работников, переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

4.11. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Учреждения путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок до 1 часа.

4.12. Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте осуществляется за 3 календарных дня по указанным в п. 4.9. способам, либо в соответствии со сроками, указанных в решениях органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления, об окончании оснований, послуживших для принятия Учреждением решения о временном переводе работников на дистанционную работу).

4.13. Посещение дистанционным работником стационарного рабочего места осуществляется с предварительным (за 1 календарный день) согласованием с заведующим Учреждением по указанным в п. 4.9. способам.

4.14. При подаче заявления дистанционным работником о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с выполнением своих обязанностей, Учреждение обязано, не позднее трех рабочих дней со дня получения указанного заявления, направить дистанционному работнику указанные копии документов по почте заказным письмом с уведомлением или другим способом, указанным в заявлении.

4.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки и пр.), предусмотренные федеральным законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, либо нарочно.

4.16. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.17. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

4.18. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

### **5. Социальные льготы и гарантии**

5.1. Работодатель обязуется не реже одного раза в год информировать работников об экономических результатах деятельности Учреждения;

5.2. Работодатель своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы СФР.

5.3. Работодатель осуществляет работу по реализации Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

5.4. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, информирует застрахованных лиц, работающих в Учреждении, о сведениях, представленных в СФР, обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии;

5.5. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.6. Работодатель обеспечивает работников пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Работодатель выплачивает пособие из расчета среднего заработка за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, с 4-го - дня за счет средств СФР;

Работодатель гарантирует полное использование средств социального страхования, востребованных из СФР, на проведение предупредительных мероприятий по недопущению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также оздоровительные мероприятия для работников.

5.7. Работодатель может оказывать следующие виды социальной помощи:

социальная поддержка, дополнительные гарантии и компенсации, молодым семьям, многодетным родителям, матерям-одиночкам, демобилизованным в размере должностного оклада по заявлению работника не чаще одного раза в год;

выделение финансовых средств на проведение культурно-массовых, оздоровительных, экскурсионных, спортивных мероприятий;

5.8. Профсоюзный комитет оказывает членам профсоюза бесплатную юридическую помощь в необходимых случаях по решению вопросов, связанных с трудовыми отношениями. Обеспечивает представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав членов профсоюза, в реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в судебных инстанциях и оказывает, в случае необходимости, материальную помощь членам профсоюза.

5.9. Родители (законные представители), не относящиеся к педагогическим должностям, работающие в Учреждении, имеющие детей, посещающих дошкольные учреждения г.о. Самара, освобождаются от платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за уход и присмотр за ребенком в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

5.10. Внеочередной прием в Учреждение имеют дети педагогических работников, выполняющих обязанности по обучению и воспитанию детей дошкольного возраста и (или) организующих деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования в образовательных учреждениях города Самары.

Право первоочередного приема в Учреждение имеют дети работника – одинокого родителя (усыновителя). Одиноким родителем (усыновителем) – лицом, которое в единственном числе осуществляет права и обязанности родителя в связи с отсутствием у ребенка второго родителя: если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце или предоставлена справка из органа записи актов гражданского состояния о том, что запись об отце внесена по указанию матери; по причине смерти родителя, признания родителя безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), лишенным родительских прав, объявление родителя умершим.

5.11. Родителям (законным представителям), имеющим ребенка-инвалида по их письменным заявлениям, и предоставлении соответствующих документов, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 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.

5.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.13. Работникам, прошедшим обучение, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель обязан создать условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.

5.14. Работникам Учреждения, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию предоставляются, гарантии и компенсации:

гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам Учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику Учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них (по выбору работника).

5.15. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

5.16. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

5.17. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

5.18. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, предоставляются в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. Работодатель оказывает при наличии средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам Учреждения.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда, которое является локальным нормативным актом Учреждения, не являющимся приложением к коллективному договору.

Оплата труда работников Учреждения включает в себя заработную плату, состоящую из:

- должностного оклада (оклада) ;
- компенсационных выплат (доплат за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующих и иных поощрительных выплат, производимых в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 411» городского округа Самара и Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 411» городского округа Самара.

6.2. Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда.

Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения индексируются в сроки и размеры, устанавливаемых Постановлением Главы городского округа Самара.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Заработная плата выплачивается работникам пропорционально отработанному времени не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 16-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца – 1-го числа каждого месяца, следующего за расчетным путем перечисления на банковские карты работников на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного организацией с ОАО «Сбербанк России».

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводится заработная плата работника и реквизиты.

В случае выбора работником кредитной организации, отличной от определенной в коллективном договоре, расходы по оформлению и обслуживанию банковской карты осуществляется работником самостоятельно на условиях договора, заключенного работником с кредитной организацией.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

6.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся компенсационные выплаты.

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству в сфере труда педагогических работников – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте.

Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими в Бюджетном учреждении системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

6.7. Работа в ночное время оплачивается в размере, установленном Положением об оплате труда работников Учреждения. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.8. Оплата сверхурочной работы оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (ст 152 ТК РФ).

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса РФ и Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

6.10. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения». Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) устанавливаются работнику с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) с применением бальной шкалы оценивания.

6.11. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, начисление стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится не ранее чем через четыре месяца со дня приема на работу в Учреждение.

6.12. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.15. Работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Оказание материальной помощи заведующему Бюджетным учреждением осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Бюджетного учреждения;
- дорогостоящего лечения работника Бюджетного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства РФ);
- утраты имущества работника Бюджетного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;
- смерть работника Бюджетного учреждения или близких родственников работника Бюджетного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам работников Бюджетного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника Учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супругу (супруге), детям, родителям)

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление на имя заведующего Учреждением с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам Учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) принимается заведующим Бюджетным учреждением и оформляется приказом.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

## **7. Аттестация педагогических работников, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

7.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения педагогическими работниками соответствия занимаемой ими должности проводится в обязательном порядке в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на основе оценки их профессиональной деятельности

7.2. Аттестация педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет аттестационной комиссией, сформированной Учреждением самостоятельно

7.3. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленным Министерством просвещения Российской Федерации, и носит заявительный характер.

Аттестация педагогических работников Учреждения в целях установления первой или высшей квалификационной категории, проводится аттестационной комиссией Министерства образования Самарской области.

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).

7.4. Установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов; по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-

преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

7.6. Квалификационные категории учитываются в течение срока их действия в том числе:

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

при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

при переходе педагогического работника на другую должность по независящим от него причинам в случае реорганизации образовательной организации при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Старший воспитатель, воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7.7. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

7.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогические работники Учреждения (за исключением педагогических работников, в должностные обязанности которых входит методическое сопровождение воспитательно-образовательного процесса), имеющие высшую квалификационную категорию, принимающие участие в системе наставничества в сфере труда педагогических работников и в работе методической службы Учреждения, имеют право пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник» и «педагог-методист»

7.9. При прохождении педагогическими работниками аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории, которые в течение последних пяти лет стали победителями (финалистами) Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», федерального этапа Всероссийского конкурса «Преподаватель года» учреждений среднего профессионального образования медицинского и фармацевтического профилей, Всероссийского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания», конкурса «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области», предусматривается аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания).

7.10. Аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания), предусматривается для педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые:

награждены государственными наградами Российской Федерации (звание Героя Российской Федерации, ордена: «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени; орден Почета; орден Дружбы; Почетное звание: Заслуженный учитель Российской Федерации; Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации; Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации; Заслуженный деятель науки Российской Федерации; Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации) по профилю педагогической деятельности;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, награждены по профилю деятельности почетными званиями Самарской области;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями (призерами) региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности («Учитель года», «Воспитатель года» и др.);

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями (1-3 места) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю педагогической деятельности, областного конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей, областного конкурса методических материалов в системе дополнительного образования детей, проводимых министерством образования и науки Самарской области;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, являлись экспертами и не менее 3-х лет участвовали в работе экспертных групп министерства образования и науки Самарской области по аттестации педагогических и руководящих работников;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями региональных конкурсов профессионального мастерства – обладателями званий «Лучший преподаватель Детской школы искусств Самарской области», «Работник культуры года» в категории «Работники образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры», лауреатами или преподавателями, подготовившими

лауреатов Областной общественной акции «Народное признание» по профилю деятельности;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, получили учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

7.11. Предусматривается аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания), при прохождении педагогическими работниками аттестации в целях установления первой квалификационной категории, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

награждены ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти (медали, почетное звание, нагрудный знак, Почетная грамота, Благодарность) по профилю деятельности;

стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти, органами исполнительной власти Самарской области;

стали победителями межрегионального конкурса профессионального мастерства «Волжский проспект» по профилю деятельности (сертификат, Гран-При, 1 место);

7.12. Заявление на аттестацию в особой форме с приложением копий документов, свидетельствующих о возможности прохождения аттестации в особой форме, подаются педагогическим работником в аттестационную комиссию Министерства образования Самарской области для рассмотрения заявления и принятия соответствующего решения не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся категории.

7.13. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории за ним сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.14. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

7.15. Сохраняется за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев.

7.16. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.17. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения самостоятельно.

7.18. Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;

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

представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **8. Условия и охрана труда**

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

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

8.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

является локальным нормативным актом, принимается Общим собранием работников Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам Учреждения утверждаются заведующим Учреждением;

8.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.10 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.3.11 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.12 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.3.13 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.3.14 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.3.15 предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.3.16 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.3.17 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.3.18 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

8.3.20 выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.3.21 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.22 информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

8.3.24 ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

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

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

8.3.28 при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3.29. работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

8.3.30. работодатель обязан в соответствии со статьёй 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации организовать посты для оказания первой помощи пострадавшим, укомплектованные аптечками.

Требования к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам установлены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 мая 2024 г. № 220н «Об утверждении Порядка оказания первой помощи»; приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 г. № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»; приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 г. № 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность».

#### 8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1.при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

8.4.2 готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.4.3. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда,

исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

8.4.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

8.4.5 организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.4.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

8.5 Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

8.5.1. соблюдать требования охраны труда;

8.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.5.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

8.6.2.обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плате мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Соглашение по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущения их ухудшения утверждается приказом заведующего Учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения на один календарный год.

### **9. Поддержка молодых и иных педагогических работников**

9.1.Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и иных педагогических работников их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности через систему наставничества в сфере труда педагогических работников;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- осуществление выплат молодым педагогам (до 35 лет) и иным педагогическим работникам, установленных Постановлениями Правительства Самарской области и Администрации городского округа Самара.

9.2. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении и осуществляет ее мониторинг.

9.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не

- имеющими опыта педагогической работы, в первый год работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

### **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно на территории Учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого Профсоюза, а также для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Работодатель принимает решения по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.5. Работодатель содействует обеспечению работников путевками в санатории в соответствии с Законом Самарской области от 30.12.2005 № 255-ГД «Об обеспечении работников организаций бюджетной сферы Самарской области путевками на санаторно-курортное лечение».

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

10.7. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, предусмотренной трудовым договором, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – не более 10 часов в месяц;

уполномоченному по охране труда – не более 6 часов в месяц;

председателю комиссии по социальному страхованию – не более 10 часов в месяц.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, затрагивающему трудовые права работников.

10.10. Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров.

10.11. Представитель (ли) выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения, комиссию по социальному страхованию, комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, комиссию по специальной оценке условий труда.

10.12. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.13. Через средства массовой информации, официальный сайт Учреждения Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.14. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и другие выплаты, предусмотренные для работников.

10.15. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.16. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников Учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.17. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальную помощь за счет средств Профсоюза;
- бесплатную юридическую консультацию.

10.18. Профсоюз не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем Коллективном договоре и содействует реализации настоящего Коллективного договора по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон. Порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения. Их оформление осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.3. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляют стороны Коллективного договора, а также соответствующие органы по труду.

11.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего Коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

11.5. Лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств, установленных в Коллективном договоре, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

11.7. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу в Учреждение граждан при заключении с ними трудового договора (до подписания трудового договора).

11.8. Стороны обязуются один раз в год на Общем собрании работников отчитываться перед работниками Учреждения о выполнении коллективного договора.

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 411» г. о.

Самара  
*Чигарева* /О.В.Чигарева  
«*18*» *03* 2025 г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 411» г. о. Самара



М.В.Русина/  
2025г.



*[Handwritten signature]*

М.В. Русина

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 411» г.о. Самара