

Руководитель

Ильевская А.С.



Ильевская

(Ф.И.О.)

« 5 »

Ильевская

г. Краснодар
«Детский сад
№ 30»

2023 г.

Печать

Председатель первичной профсоюзной организации

Лепина Е.



Лепина

(Ф.И.О.)

« 5 »

Лепина

Первичная профсоюзная организация
МБДОУ МО
г. Краснодар
«Детский сад № 30»

2023 г.

Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида №30» Лакомка
на 2023 - 2026 год

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 05.04.23 № 3113-3
Ильевская *Лепина Е.*
Инициаторы, представители, подписи, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад №30»

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социальных, экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовыми законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководитель образовательной организации Ильева Анна Сергеевна (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя –

первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лепина Елена Владимировна

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивость и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализации мер по принятию, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности

переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухулящать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьями 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. 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 вышестоящего органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 31.07.2023.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под росписью с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под росписью с принимаемыми в соответствии с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Работодатель обязуется:

работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория. Работник признан соответствующим занимаемой им должности или результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации (несоответствие недостаточной квалификации), если по условиям трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по профсоюзным стандартам, не может являться основанием для изменения должности по занимаемой должности, в том числе установленных - учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных

использования персональных данных работников организации; - разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- учитывать профессиональные стандарты, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессиональной подготовки и уровню квалификации, знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются обязанности работников, требования к квалификации работников, специальности работников образования, а также руководителей, специалистов и служащих, содержанием должностей руководителей, специалистов и служащих, содержанием квалификационных характеристик должностей работников образования, а также руководителей, специалистов и служащих, содержанием

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- критерии;

зависят от установленных в образовательной организации показателей и порядков осуществления выплаты стимулирующего характера, если их размеры устанавливаются со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

- размеры выплаты стимулирующего характера, либо условия для их нормальных условий труда, и др.;

времени и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от

- размеры выплаты компенсационного характера при выполнении работ с работником в неделю;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического

обязанности определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных за исполнение работником трудовых (должностных) функций (работы) в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным

- условия труда на рабочем месте;

- место работы;

ст. 57 ТК РФ, в том числе;

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

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

трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающийся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с привлечением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, отовариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.¹

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных

¹ (Среднее соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснояр, на 2022-2024 годы.

организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образования образовательной организацией; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.²

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. В случае массового высвобождения работников, возникает в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемии, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст. 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

³ Отраслевое соглашение по организации, нахождению в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2022-2024 годы.
⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВВ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

При использовании работником личного имущества, с согласия или ветома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.³

2.5.1. Сопоставлять формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствуется Разъяснениями по устраниению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

2.5.2. Сопоставлять реализацию прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым должностям.

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым должностям.

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

2.6.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.9. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.11. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.14. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.6. Включать представителям выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации другую профессию.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование.

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, привлечение профессиональных кадров. Молодежная политика

2.6.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

аттестации работников; за внесением в инвентарный персональный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- беспристрастность прохождения аттестации для работников;

- прозрачность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с требованиями законодательства, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должности обязательности, профили работы, он имеет право заявлять о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на замену в другую альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую

Организованное обучение по организации, находящейся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2022-2024 годы.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:
 - зарплатить за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере -2000 рублей ежемесячно; п. 5.5 Отраслевого соглашения по организации образования, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы;
 - осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно; п. 5.5 Отраслевого соглашения по организации образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы;
 - обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее);
 - подприть молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- 3.9. Стороны совместно:
 - 3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решение по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственным, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.
 - 3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, вступают в договоры труда.
 - 3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведение организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.
 - 3.9.4. Сособствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется коллективным договором. Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщины устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с раздельным рабочим днем на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудовой договор срок. Работодатель обязуется установить рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), а также многолетних родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многолетних семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с рабочей день 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Приложение № 1.

предоставляется неполный рабочий день, установленный для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

4.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами рабочего времени (ненормированный рабочий день) в соответствии с условиями трудового договора.

4.1.12. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.11. Периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-воспитательной и обслуживающей персоналом образовательной организации может привлекаться к выполнению обязанностей работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем пересдается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствии с условиями трудового договора.

4.1.8. Объем учебной нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения условий труда (сокращение количества работников в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

4.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

4.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.4. Работники к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с рабочей день 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Приложение № 1.

4.1.3. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) в соответствии с условиями трудового договора.

4.1.2. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.1. Периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-воспитательной и обслуживающей персоналом образовательной организации может привлекаться к выполнению обязанностей работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем пересдается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствии с условиями трудового договора.

4.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев хранения места работы (должности) и среднего заработка.

Оставшимся работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Проложенные №2

4.1.18. Продолжительность отпусков педагогических работников, замещающих должности руководителей структурных подразделений, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется первый рабочий день, первый для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, первый для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к выполнению работ только в соответствии с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) работы с работ, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) работы с работ, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.2.4. В случае простоев (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязанности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Рабочая и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленных нерабочие дни (Рабочая и др.), в число календарных дней не включаются.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- при работе без листов нетрудоспособности – 3 календарных дня
- при работе с листом нетрудоспособности – 2 календарных дня

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

- за стаж работы в организации (10 лет) - 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

опишете матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, воспитывающему ребенку в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

ставка, если документы находятся в организации, или со дня представления - при увеличении срока работы - со дня наступления соответствующего момента в следующие сроки:

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от категории, квалификации, наличия государственной награды и (или) иных признаков, учтенных в оплате, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.1.5. Ежемесячные выплаты стимулирующей категории работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополняются выплатами в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010 г. № 1911).

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.3. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда, МБОУ МО г. Краснодар Детский сад №30» разработанном на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Краснодар, администрации муниципального образования города Краснодар, утвержденного постановлением администрации муниципального образования города Краснодар, № 1763 от 26.03.2014 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

документа о ставке, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Государственного инспектора по труду, устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие нехватки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

Справочное соглашение по организации, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2022-2024 годы.
Справочное соглашение по организации, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2022-2024 годы.

организации перулированное вопросов оплаты труда с учетом:
5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников

5.2. Стороны договорились:
СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹⁰
квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик
соответственных работников, производится с учетом имеющейся первой или высшей
гражданства Российской Федерации по программе переселения
гражданами Российской Федерации или претендующих на получение

5.1.15. Оплата труда педагогических работников, являющихся
трудовыми договорами с соответствующей оплатой.
сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными
Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений»,
Постановления СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении
организации на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением
устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных
оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы уборочной площади),

5.1.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников,
производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.13. При замещении отсутствующих работников оплата труда
профессионального органа.

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением
исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного
президиума;
- возобновление педагогической работы после военной службы по
призыву;
- наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

заболеванием;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с

в зависимости от ее вида;
ликвидации образовательной организации или выходом на пенсию,
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с

категории с момента выхода их на работу в случаях:

5.1.12. В целях материальной поддержки педагогических работников
сохраняется (до одного года) оплата с учетом имеющейся квалификационной
(актуальности).⁹

соглашают должностные обязанности, учебные программы, профили работы
Проложение № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе
квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в
должности с другим наименованием, по которой не устанавливается

- обеспечение заработной платой равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - разный, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих различные квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направление бюджетных ассигнований, предусмотренных на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; сокращение и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций; выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учебную степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплаты за превышение наполняемости групп,числяемой исходя из расчета соблюдения нормы проплат на одного обучающегося (ребенка);

- обеспечения выплаты стимулирующего характера работникам на которых возложены основные виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально - значимых мероприятий; по контролю за соблюдением норм законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по

- 6.1.10. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляется ему ежегодный отпуск.
- 6.1.9. Оказывает материальную помощь в размере 500 рублей, предоставляемыми обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).
- 6.1.8. Оказывает работникам материальную помощь в связи с болезнью (из фонда экономии заработной платы).
- 6.1.7. Выплачивает материальную помощь в размере 500 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).
- 6.1.6. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, в размере 500 (из фонда экономии заработной платы).
- 6.1.5. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на льготы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).
- 6.1.4. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).
- 6.1.3. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских районах, предоставляются работникам, участвующим на пенсии, обеспечиваются работателем по представлению работников соответствующих документов по оплате коммунальных платежей).
- 6.1.2. Велет учесть работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.
- 6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификации.
6. Стороны договорились, что работодатель:

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.
- информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10% от оклада, ставки заработной платы.

- определяемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.
- 6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных Законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
- 6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.
- 6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.
- 6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
- 6.2.7. Сособлюдать:
- реализацию краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;
- проведение медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;
- предоставление услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;
- развитие и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.
- 6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.
- 6.4. Стороны совместно:
- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравление, статьи в социальных сетях, СМИ)
- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки (для организации, предоставляющей в сельской местности);
- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и обязательными актами по охране труда обязуется обеспечить:

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

7.2. Выполнение в установленные сроки комплексных организационных и материально-технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда *Приложение № 5*

7.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законом 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Обучение требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, а также проведение инструктажей и стажировки на рабочем месте в соответствии с требованиями Правительством РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.5. Проведение в установленные сроки и за счет собственных средств медицинского осмотра работников подлечащих обязательным медицинским и периодическим медицинским осмотрам, в соответствии с действующим законодательством. *Приложение № 6*

7.6. Информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проведение акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИД и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

7.7. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежде, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; *Приложение № 7*

7.8.1. Уход, хранение, стирку, дезактивацию, дезактивацию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

7.8.2. Информирование работников о полагающихся СИЗ;

7.9. Гарантии и компенсации работникам занятых на рабочих местах с опасными или опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством, в каждом подразделении.

7.11. Санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

7.12. Ежемесячно, в первый четверг, организовывать проведение дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на лицо или орган ответственное за охрану труда в организации.

7.13. Предоставление информации о состоянии условий и охраны труда в

определённых государственных службах занятости населения в соответствии с

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от

21.12.2012 №1591 «О формах и сроках предоставления информации о

состоянии условий и охраны труда в организациях Краснодарского края».

7.14. Трудовое устройство беременных женщин осуществлять в соответствии

с законодательством РФ. Условия труда женщин в период беременности и

кормления ребенка должны соответствовать условиям труда в

соответствии с п.7.1 постановления Главного государственного санитарного

эпидемиологического управления РФ от 02.12.2020 N 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические

требования к условиям труда».

7.15. На квотируемых рабочих местах условия труда, соответствующие

требованиям действующего Трудового законодательства и санитарными

правилами СП 2.2.3670-20, а также ст. 22, 23 Федерального закона от 24.11.1995

№ 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О социальной защите инвалидов в Российской

Федерации».

7.16. Работники имеют право по письменному заявлению и согласованию

с работодателем на освобождение от работы с сохранением места работы

(должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии

по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого

возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или

пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня один раз в год;

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц

достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том

числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за

выслугу лет – на 1 рабочий день один раз в год;

- остальные работники – на один рабочий день один раз в три года.

7.17. Работники обязаны:

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

проходить превентивные и периодические медицинские осмотры;

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социальными-оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения и информацию для всех работников места.

8.2.3. Бездоговорно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, взыскиваемых членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

8. Стороны договорились, что:

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью

- в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и
- 8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной
- организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда
- средств труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда
- 8.2.7. Признать, что деятельность председателя первичной профсоюзной
- организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для
- организации и принимается во внимание при поощрении работников.
- 8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности
- Организации Профсоюза образования.
- 8.3. Стороны исходят из того, что:
- 8.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной
- организации производятся:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок
- стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК
- РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья
- 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
- (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК
- РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены
- образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим
- и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного
- профессионального образования работников, перечень необходимых
- професий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда
- (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной
- организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между
- участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в
- Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих
- нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

- 8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).
- 8.2.4. С представительного органа выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 11.05.2016 № 536).
- 8.2.3 Приказ Минобразуки России от
- педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работ по проведению
- политических собраний (п.2.3

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или штрафа в отношении работников, являющихся членами выборного органа профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 8.2.5. С предварающего согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение представителей (заместителей представителей) выборного органа профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 8.2.6. Члены выборного органа профсоюзной организации, репрезентативного и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, президентом с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).
- 8.2.7. Члены выборного органа профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа профсоюзной организации привлечены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 8.2.8. Члены выборного органа профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию (включать другие комиссии).

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза. Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для решения коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора и заключение коллективного договора.

9.2 Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации наставлений коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3 В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации проводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4 Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5 Представители сторон несут ответственность за участие в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредоставление информации для ведения переговоров, коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

№	Профессия или должность	Количество дополнительных оплачиваемых дней
1.	Заведующий	7
2.	Заведующий хозяйством	7

профессий с ненормированным рабочим днем в
 МБДОУ МО г.Краснодар «Леткий сад №30»

Перечень



«Согласованно»
 Пресседател
 профсоюзной
 организация
 МБДОУ МО
 г.Краснодар
 «Леткий сад №30»
 Лепина Е.В.
 «5» Июля 2023г.



«Утверждено»
 Заведующий
 МБДОУ МО
 г.Краснодар
 «Леткий сад №30»
 Игнатьев А.С.
 «5» Июля 2023 г.

Приложение № 1
 к коллективному договору

№	Профессия или должность	Количество отпусковых дней
п/п		
1	Воспитатель массовых групп	42
2	Воспитатель, работающий с детьми с ОВЗ	56
3	Учитель - логопед	56
4	Учитель - дефектолог	56
5	Инструктор по физической культуре	42
6	Музыкальный руководитель	42
7	Заведующий	42
8	Старший воспитатель	42
9	Работник – инвентарист	+2

Продолжительность ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, заведующих заместителей заведующего в МБДОУ МО г. Краснодара «Детский сад №30»



«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ МО
 г. Краснодара «Детский сад №30»
 И.А.С. [Signature]
 2023 г.



«Согласен»
 Проректор по научной работе
 профессор, доктор педагогических наук
 В. М. Милоу
 Ленин
 « 5 »
 Краснодарский филиал
 №30

Приложение № 2
 коллективному договору

№	И/п	Именование профессии или должность	Доплата в % от оклада	Продолжительность
1	II	Должность	3	4
1	II	Профессия или должность	3.1.3.2.3.3.4) (класс условий труда в календарных днях)	3.2.3.3.4) (класс условий труда)
1		Повар	4%	-
2		Кухарочный	4%	-

Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда



Приложение № 3
к коллективному договору

<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p>Должность, по которой назначается квалификационная категория в графе 1*</p>
<p>1</p>	<p>2</p>
<p>Учитель; преподаватель.</p>	<p>воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования с профилем работы по основной должности)</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель.</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель.</p>
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель воспитателя.</p>	<p>Учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования</p>

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должности, обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)



«Согласовано»
 Протокол № 30
 Лепина Е.В.
 профессор



«Утверждено»
 М.П. Краснодара
 2023 г.

Представитель работодателя

Заведующий

Ильевская А.С.



Председатель профсоюза

Парвиченкина Е.В.



Соглашение
по охране труда на 2023-2024 год

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия		Кол-во работников, которые вынуждены условия труда		Кол-во работников, освобожденных с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	Проведение медицинского осмотра	Работы связанные с обучением и воспитанием детей	85.0	2023-2024	Руководитель	48	38	-	-	-	-
2	Проведение специальной оценки условий труда	-	1.0	2023-2024	Руководитель	1	1	-	-	-	-
3	Устройство тротуаров на территории организации(замена асфальтового покрытия)	-	1000.0	2023-2024	Руководитель	48	48	-	-	-	-
4	Приобретение смывающих средств	Работа связанная с загрязнениями	10.0	2023-2024	Руководитель	48	38	-	-	-	-

1	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения исследований
1	2	3	4
1	Заведующий	2	Один раз в год
2	Заведующий хозяйством	2	Один раз в год
3	Воспитатель (старший воспитатель)	2	Один раз в год
4	Делопроизводитель	2	Один раз в год
5	Младший воспитатель	2	Один раз в год
6	Помощник воспитателя	2	Один раз в год
7	Кухар рабочая	3,1	Один раз в год
8	Повар	3,1	Один раз в год
9	Сторож	2	Один раз в год
10	Кладовщик	2	Один раз в год
11	Кастелянша	2	Один раз в год
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2	Один раз в год
13	Рабочий по комплектованию обслуживаемую экипировку	2	Один раз в год
14	Дворник	2	Один раз в год
15	Учитель-логопед, учитель - дефектолог	2	Один раз в год

на работу и периодические медицинские осмотры работников профессии и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении

ПЕРЕЧЕНЬ

«Утверждено»
 г. Краснодар
 И.В. Мельников
 А.С. Мельников
 № 30
 «Детский сад»
 № 30
 АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОДАРА
 ГОРОД КРАСНОДАР
 2023 г.

Приложение № 6
 к коллективному договору

«Согласовано»
 г. Краснодар
 № 30
 «Детский сад»
 № 30
 АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОДАРА
 ГОРОД КРАСНОДАР
 2023 г.

профессии и должности работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ, смывающихся средств

ПЕРЕЧЕНЬ

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	Дворник	Костюм для защиты ОПЗ Перчатки Фартук х/б с нагрудником Сапоги	1 шт. 6 пар 2 шт. 1 шт.
2	Рабочий по комплексовому обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм для защиты ОПЗ Перчатки с полимер. покрытием Перчатки резиновые Пластик защитный Очки защитные Средства для защиты органов дыхания (фильтрующие) Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. 6 пар 12 пар 1 шт. До износа До износа 1 пара
3	Уборщик служебных помещений	Халат и брюки для защиты ОПЗ Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Костюм для защиты от ОПЗ	1 шт. 6 пар 12 До износа
4	Кастелянша	Костюм для защиты от ОПЗ Халат и брюки для защиты от ОПЗ	1 шт. 1 шт.
6	Курьерщик	Костюм для защиты от ОПЗ Перчатки с полимерным покрытием Халат и брюки для защиты от ОПЗ Фартук с нагрудником	1 шт. 12 пар 2 шт. До износа
7	Повар	Костюм для защиты от ОПЗ Фартук с нагрудником Нарукавники	1 шт. 2 шт. До износа
8	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от ОПЗ Халат и брюки для защиты от ОПЗ Фартук с водоотталкивающей пропиткой Перчатки резиновые Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 2 шт. 6 шт. До износа

Приложение № 7
к коллективному договору



«Согласовано»
Председатель профсоюзной организации
Ленина
«5» _____ г. Краснодар № 30/2023

«Утверждено»
Заведующий отделом №30
г. Краснодар
№ 30/2023 г.

9	Стожок	Халат и брюки для защиты от ОПЗ Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным полоском	1 шт. 12 пар До износа
10	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от ОПЗ Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. До износа 6 шт. лежачие

