

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка-детский сад №3»*

***Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
Образовательного учреждения Грязовецкого
муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка - детский сад №3»
на 2024-2027 год***

*г.Грязовец.
2024год.*

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Грязовецкого муниципального округа Вологодской области « Центр развития ребёнка - детский сад №3»(далее – Учреждение).

1.2.Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;иные законодательные и нормативные правовые акты , действующее Территориальное отраслевое Соглашение по образовательным учреждениям Вологодской области, Территориальное отраслевое Соглашение по образовательным учреждениям Грязовецкого муниципального округа.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

1.4.Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждения Смирновой Ирины Борисовны (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Балагуровой Ольги Александровны(далее Профком).

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

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.17. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

2. Социальное партнерство

и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в Учреждении;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения.

2.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются в 5-дневный срок.

2.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения выборного органа - первичной профсоюзной организации :

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение о системе оплаты труда работников МБДОУ « Центр развития ребёнка- детский сад №3»,
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- должностные инструкции.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

3.1. Стороны договорились, 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.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

(дублирует п.1.6)

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. В трудовом договоре оговаривать норму часов педагогического работника в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»

3.2.5. 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.

3.2.6. 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.

3.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации и службе занятости в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам перечисленным в статье 179 ТК РФ.

3.2.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.13. Одновременно с уведомлением работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

3.2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.2.15. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

3.2.16. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.2.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;
- в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения

или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

3.2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.19. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

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

3.2.21. 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 соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, 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.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Нормирование труда педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.5. Воспитатели Учреждения имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в Учреждении в условиях 36-часовой рабочей недели. При производственной необходимости часы для самостоятельной методической работы могут быть заменены работой с детьми в пределах установленной нормы часов.

4.6. Время в период приостановки работы Учреждения считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском работника. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной и хозяйственной работе, не превышая объема их нормы рабочего времени до начала приостановки работ. Вспомогательный и обслуживающий персонал в данный период привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

4.10. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

- 4.11. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.12. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка Учреждения.
- 4.15. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.
- 4.16. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.
- 4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.
- 4.19. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).
- 4.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК.

4.23. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.24. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.25. За ненормированный рабочий день дополнительный отпуск устанавливается:

- Заместителю заведующего по управлению ресурсами – 7 календарных дней;
- Заведующему хозяйством - 7 календарных дней;
- Заведующему - 3 календарных дня.

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

4.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.29. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска, дней отпуска в соответствии с рабочим временем, с учетом рабочего года работника.

4.30. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

4.31. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- бракосочетание самого работника - 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в школу (1 класс) - 1 календарный день;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги)) - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности 2 календарных дней.

4.32. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

4.33. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

4.34. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней; в других случаях(ст. 128 ТК РФ)

4.35. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с последующими дополнениями и изменениями, с приказом от 01.01.2023 № 20 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области» приказом Управления образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области №19 от 01.01.2023 года « Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ « Центр развития ребёнка- детский сад №3»

5.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.3. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, бюджета муниципального образования и за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Размер фонда оплаты труда по Учреждению определяется Учредителем в соответствии с нормативными актами, которыми утверждены нормативы финансирования.

5.5. За счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом Учреждения.

5.6. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета или представительного органа работников, на основе письменного заявления работника.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число месяца – за первую половину текущего месяца и 15 число следующего месяца за вторую половину месяца.

5.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников Учреждения. В периоды отмены образовательного процесса в группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогический и обслуживающий персонал привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и хозяйственной работе в Учреждении.

5.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.10. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. 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. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока 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.

5.14. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ « Центр развития ребёнка-детский сад №3»

5.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК.

5.15. Заработная плата отдельных категорий специалистов.

5.15.1. Минимальный уровень заработной платы молодых специалистов (без учета премиальных выплат) на текущий календарный год с объемом работы не менее 1 ставки составляет:

- 70% от средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений, (при наличии документа о получении среднего профессионального образования по педагогической специальности)
- 80% средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений (при наличии документа о получении высшего профессионального образования по педагогической специальности).

5.15.2. Размер минимального уровня заработной платы молодых специалистов на текущий календарный год определяется приказом Управления образования и молодежной политики в соответствии с утвержденной методикой расчета.

5.15.3. Молодой специалист - педагогический работник, поступивший на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего профессионального образования педагогической направленности по очной форме обучения до 31 декабря текущего года и работающий по профилю занимаемой должности в образовательном учреждении в течение трех лет (за исключением отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до трех лет).

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.3. Работникам Учреждения, в том числе и руководителю, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

6.4. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, с последующими дополнениями и изменениями.

6.5. Аттестация на соответствие занимаемой должности руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого округа, проводится аттестационной комиссией Управления образования и молодежной политики.

6.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

6.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно

формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

6.8. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее - аттестационная комиссия).

6.9. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший", независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях, указанных в Таблице 1:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должности с обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка - детский сад №3»
Коллективный договор на 2024-2027 год*

	(ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель;	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

тренер-преподаватель	(преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог доп. образования	Педагог-организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Педагог доп. образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства
Педагог доп. образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог доп. образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

6.10. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- прохождения военной службы по призыву,

таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

6.11. Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с момента выхода педагогического работника на работу.

6.12. Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

6.13. За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до страховой пенсии по старости остался один год и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам до наступления общеустановленного пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).
- Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
- Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Разработать и утвердить с учетом мотивированного мнения выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ.
- Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.
- Обеспечивать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.
- В соответствии со статьями 214, 220 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников организаций за счет средств работодателя.
- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм),
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда в Учреждении
- 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
- 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.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Незамедлительно извещать руководителя, ответственного по охране труда в Учреждении о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности выборного органа - первичной профсоюзной организации Учреждения, ее соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области от 07.07.2018 г. №4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель гарантирует:

- Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Учреждения.
- Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в течении месяца с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

- Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации Учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

8.3. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без учета мнения выборного органа –первичной профсоюзной организации, уполномочившего их на представительство.

8.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

8.6. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников Учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

- Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без с учета мнения выборного органа –первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного учета мнения вышестоящего профсоюзного органа.
- Увольнение по инициативе Работодателя, лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с учетом мнения выборного органа –первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.
- Члены выборных профсоюзных органов, внештатные правовые и технические инспекторы труда, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы по заявлению работника.
- Стороны согласились распространить это положение (освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка) на работников,

являющихся членами Президиума райкома Профсоюза: не менее 7 календарных дней в год.

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

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

8.8. 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 (ст. 81, 82, 373 ТК);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы

работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4. Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

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

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

9.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

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

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. (см. п.1.10)

10.5. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

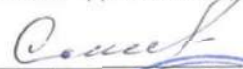
Подписи сторон:

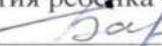
От работодателя:

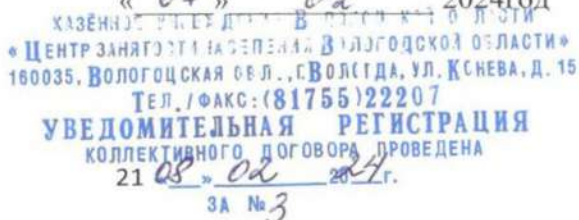
От работников:

Заведующий МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №3»

Председатель выборного органа - первичной профсоюзной организации «Центр развития ребёнка – детский сад №3»


« 04 » 02 2024 год


« 04 » 02 2024 год



В данном документе
прошито и пронумеровано
46/46 листов

Заведующий
И.Б. Сафонова



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка- детский сад №3»
Коллективный договор.

Приложение №1
к Коллективному договору
МБДОУ « Центр развития ребёнка- детский сад №3»

Утверждаю
Заведующий _____ И.Б. Смирнова
« _____ » _____ 2024год.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении педагогическим работникам
МБДОУ « Центр развития ребёнка-детский сад №3»
длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» от 31 мая 2016 года № 644, определяющего правила и условия предоставления длительного, сроком до одного года, отпуска (далее - длительного отпуска), не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
2. Педагогические работники до 1 января текущего года подают, заявление о предоставлении отпуска в следующем учебном году на имя руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения принимает решение о предоставлении длительного отпуска за месяц до срока начала отпуска, о котором в заявлении просит работник.
3. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска и невозможности их одновременного удовлетворения устанавливается очередность предоставления отпусков в зависимости от даты подачи заявления. Прием и учет заявлений в специальном журнале ведет делопроизводитель Учреждения.
4. Преимущественным правом на предоставление длительного отпуска пользуются педагогические работники
 - нуждающиеся в длительном лечении и реабилитации;
 - имеющие большой стаж работы в данном образовательном учреждении;
 - имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет).
5. Продолжительность длительного отпуска (не более одного года) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом необходимости нормального обеспечения и осуществления учебно-образовательного (воспитательного) процесса.
6. Разделение длительного отпуска на части не производится. Отзыв работника из длительного отпуска возможен только с его согласия, при этом оставшаяся часть отпуска работнику предоставляется в удобное для работника время, не нарушающее учебно-воспитательный процесс.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка- детский сад №3»
Коллективный договор.

7. В случае болезни работника в период его нахождения в длительном отпуске листок нетрудоспособности не оплачивается, а длительный отпуск на количество дней нетрудоспособности не продлевается.
8. При исполнении педагогическим работником во время длительного отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, отпуск продлевается на количество дней, затраченных на выполнение государственных обязанностей.
9. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, не предоставляется.
10. Оплата длительного отпуска не производится.
11. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо использован непосредственно перед ним.
12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и непрерывный трудовой стаж.
13. Очередной отпуск предоставляется педагогическому работнику, приступившему к работе, в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.
14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске в специальный стаж педагогической деятельности, дающий право на назначение страховой пенсии по старости досрочно (двадцать пять лет), не засчитывается.
15. Возможен досрочный выход педагогического работника из отпуска, если на его место и на срок, обозначенный в его заявлении, не принят другой работник.
16. Расторжение трудового договора с педагогическим работником по его инициативе во время нахождения в длительном отпуске производится в соответствии с трудовым законодательством.

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме рассмотрено

от 05.02.2024 года 2024года.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка- детский сад №3»
Коллективный договор.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБДОУ « Центр развития ребёнка - детский сад №3»

Утверждаю
Заведующий _____ Смирнова И.Б.
«__» _____ 2024 г.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по управлению ресурсами
3. Заведующий хозяйством

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме рассмотрено

От 05.02.2024 года.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка- детский сад №3»
Коллективный договор.**

Приложение №3
к Коллективному договору
МБДОУ « Центр развития ребёнка - детский сад №3»

Утверждаю
Заведующий _____ Смирнова И.Б.
_____ 2024 г.

**Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды работникам
МБДОУ « Центр развития ребёнка -детский сад №3»**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	3 пары
2.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые	6 пар

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме рассмотрено

От 05.02.2024 года.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка - детский сад №3»
Коллективный договор.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ « Центр развития ребёнка-детский сад №3»

Утверждаю
Заведующий _____ Смирнова И.Б.
«__» _____ 2024 г.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Виды смывающих или обезвреживающих средств	Должность	Наименование работ И производственных факторов	Выдачи на 1 работника средств
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Младший воспитатель	Работы с водными растворами, водой предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами.	100 мл
Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мыть рук	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах).

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме рассмотрено

от 05.02.2024 года 2024года.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области
« Центр развития ребёнка- детский сад №3»
Коллективный договор.

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБДОУ « Центр развития ребёнка - детский сад №3»

Утверждаю
Заведующий _____ Смирнова И.Б.
«__» _____ 2024 г.

Перечень видов материальной помощи работникам.

1. На похороны близкого родственника – 5 000,00 руб.
2. На юбилейные даты: 50,55,60,65 лет – по 3000,00 руб.

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме рассмотрено

От 05.02.2024 года.