ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

К коллективному договору

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 10 «Звоночек»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 10 "ЗВОНОЧЕК"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 10 " ЗВОНОЧЕК"
DN: C=RU, S=Республика Адыгея (Адыгея), STREET=" ул.Хакурате, 165", L=город Майкоп, T=Заведующая, O=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 10 "" ЗВОНОЧЕК""", ОГРН=1020100709617, СНИЛС=06052868558, ИНН ЮЛ=0105034790, ИНН=010504594261, E=mbdou-10@yandex.ru, G=Наталья Юрьевна, SN=Шарапова, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 10 ""ЗВОНОЧЕК"""
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.07.25 14:12:46+03'00'

Заведующая МБДОУ	Председатель ПК ППО
«Детский сад №10 «Звоночек»	МБДОУ№10
_____Н.Ю. Шарапова	_____А.М. Петрушина.
25 июля 2023 года	25 июля 2023 года

Дополнительное соглашение № 2

К Коллективному договору МБДОУ «Детский сад №10 «Звоночек», заключенному между работодателем и работниками на 2023 – 2025гг. от 09.01.2023 г.

г. Майкоп 25.07.2023г.

Работодатель, в лице Шараповой Натальи Юрьевны, заведующей МБДОУ «Детский сад №10 «Звоночек», и работники МБДОУ «Детский сад №10 «Звоночек», в лице их представителя – Анны Михайловны Петрушиной, председателя первичной профсоюзной организации, далее именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2023 – 2025гг. от 09.01.2023 (далее «Соглашение») о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

Внесение изменений в Коллективный договор, заключенному между работодателем и работниками на 2023 – 2025 гг. от 09.01.2023 г., в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления от 21.07.2023г. №636 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Майкоп», подведомственных Комитету по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп», по видам экономической деятельности» и Отраслевого соглашения между Комитетом образования и Администрации муниципального образования «Город Майкоп» и Майкопской городской организации Профессионального союза народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы и .

2. Общие условия

2.1. Внести изменения в Коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками на 2023 – 2025 гг. от 09.01.2025г.

В п. 1.5. Раздела 1 «Общие положения» добавить:
п. 1.5.1.
«Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзные организации представлять их интересы при заключении коллективных договоров с работодателем, перечисляя при этом ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% от получаемой суммы на счет Профсоюза».

п. 1.5.2.
«Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган

первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

В п. 1.7. Раздела 1 «Общие положения» добавить:
«Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, отраслевыми Соглашениями и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре, заключаемом в организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам».

2.2. Раздел 3 изложить в новой редакции:

3. Трудовые отношения.

«Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными действующими законодательными актами Российской Федерации и Республики Адыгея.

3.1. Выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка положена в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
-педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

3.3. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан

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

3.4. Работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.5. Перевод педагогических и иных работников на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории Республики Адыгея является временным изменением условий трудового договора, при котором за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

3.6. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику 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. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.7. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

3.8. Во исполнение Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, имеющих документарное подтверждение, внесенных в портфолио работника

3.9. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов направляется на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

-укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

3.10. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет гарантии и компенсации работникам, действовавшим до вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов от должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами;

- предоставление спецодежды, смывающих и обеззараживающих средств.

3.12. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Работодатель:

3.13. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий, осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством;

3.14. При приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилам внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись;

3.15. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профкома должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

3.16. При приеме на работу заключает трудовой договор с сотрудником. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ;

3.17. Предоставляет вновь принятым на работу сотрудникам очередной отпуск в полном размере по истечении шести месяцев его непрерывной работы с момента приема на работу. Последующие отпуска предоставляются в соответствии с очередностью. Разрешается разделение отпуска на части.

3.18. Направляет 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). Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.
Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность устанавливается работодателем.

3.18.1 осуществляет организацию работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности.

Закрепляет за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты компенсационного характера в размере и порядке, определяемых коллективными договорами в пределах средств, направляемых на оплату труда работников организации;
в) осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
г) закрепляет меры социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;
д) обеспечивает гарантии и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором

3.19. Обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.20. Работодатель обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

в) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достигнутые результаты в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Адыгея.

з) один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, за счет работодателя. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.21 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ.

Профком:

3.22. Осуществляет в пределах компетенции контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников;

3.23. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенный в данный коллективный договор;

3.24. Обеспечивает контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев и возмещением ущерба.

3.25. Осуществляет необходимый профсоюзный общественный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

3.26. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

3.27. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.28. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.29. Проводить независимую экспертизу и мониторинг условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

3.30. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников организаций».

3.31. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.32. Обеспечивает выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

– сокращение численности или штата работников в количестве:

– 20 и более человек в течение - 30 дней;

– 60 и более человек в течение - 60 дней;

– 100 и более человек в течение - 90 дней;

– увольнение 5 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

– предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 3 месяца;

– по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

2.3. Внести изменения в раздел 4 «Охрана труда»:

4.2. - проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков

Добавить пункты:

4.14. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- предоставляют дополнительные отпуска при отсутствии специальной оценки условий труда, дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск, утверждённый постановлением Государственным комитетом совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 25.10.1974 №298/П-22;

- при отсутствии специальной оценки условий труда производят выплату компенсационного характера в размере до 12 % к окладу (ставке заработной платы).

4.15. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в организациях отрасли. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют республиканскую и территориальную организацию Профсоюза. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

4.16. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.17. Профком обеспечивает участие уполномоченных по охране труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в смотр-конкурсах на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

4.18. Профком обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися (воспитанниками) при проведении образовательной деятельности.

2.4. Внести изменения в раздел 5 «Организация труда и отдыха»:

5.14. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий и работы в дистанционном (удаленном) режиме.

5.15. Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.16. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Учебно-воспитательный и обслуживающий персонал образовательной организации в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на основании соответствующего распорядительного акта (приказа, распоряжения) работодателя.

5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.19. Учебно-воспитательный и обслуживающий персонал образовательной организации привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах

установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на основании соответствующего распорядительного акта (приказа, распоряжения) работодателя.

5.20. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно устанавливают педагогическим работникам предварительную учебную нагрузку на новый учебный год на момент окончания текущего учебного года и письменно информируют о ней педагогических работников до ухода в отпуск (письменное согласие/не согласие работника с нагрузкой обязательно).

5.21. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работодателем может осуществляться с согласия работника с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.22. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работодателем может осуществляться с согласия работника с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение (при

наличии медицинских показаний) очередной трудовой отпуск предоставляется ему вне графика.

2.5 Раздел 7 изложить в следующей редакции:

7. Гарантии прав членов Профсоюза

7.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

7.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

7.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

7.6. Обеспечивать перечисление, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления и (или) необоснованного прекращения их перечисления.

Перечислять, по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

7.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.8 Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в

состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

7.8.1. Дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

7.8.2. Перемещение, перевод или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.8.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Это положение распространяется на работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

7.10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, семинаров, курсов (обучения), слетов, форумов, акций, соревнований, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

7.11. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

7.12. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет

за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

7.13. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

7.15. Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

7.16. За организацию качественной работы по ведению мероприятий, связанных с обеспечением производственного процесса в рамках уставной деятельности образовательной организации, по охране труда и правовому всеобучу производить оплату труда профсоюзному активу (председателю, уполномоченному по охране труда) за счет средств работодателя, в том числе из фонда оплаты труда организации на условиях и в размере, установленных коллективным договором.

7.17 Размер доплаты уполномоченному по охране труда не менее 10% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

7.18. Размер доплаты председателю первичной профсоюзной организации от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) председателю профсоюзной организации:

20% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к основному персоналу организации;

30% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к иному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу организации.

7.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

7.20. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях установленных коллективным договором в рамках средств, направляемых на оплату труда работников организации.

7.21. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждений государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

2.6. Внести изменения и утвердить в новой редакции Приложение № 5 «Перечень и размеры выплат компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации» к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Звоночек», являющимся Приложением №1 к Коллективному договору на 2023-2025 гг. от 09.01.2023:

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад №10 «Звоночек»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации

(для дошкольных организаций)

	За расширение зоны обслуживания:	Размер выплаты в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы						
		Педагогический персонал %	Педагог-психолог	Оператор ЭВМ %	Делопроизводитель %	Завхоз %	Вспомогательный персонал %	Прочий персонал %
Выплаты за выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных								
1.	За совмещение профессий (должностей)	до 100 (с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)						
2.	За расширение зоны обслуживания:	до 100 (с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)						
	работа ответственного за ведение сайта ДОО (выполнение функций системного администратора)	9	12	-	20	-	-	-
	Психолого-педагогическая помощь несовершеннолетним обучающимся, признанных в случаях и порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления (оплата по факту исполнения)	-	10	-	-	-	-	-
	работа по подготовке и сдаче статистической отчетности (оплата по факту исполнения работы)	5	6	10	10	-	-	-

	за ведение работы на сайте АИС «Комплектование ДОУ»	7	10	-	15	-	-	-
	ведение работы ответственного за размещение информации об ДОО в системе bus.gov.ru	8	10	15	-	-	-	-
	-ведение работы ответственного за размещение сведений о контрактах ДОО в системе zakupki. gov.ru	8	10	15	-	-	-	-
	ведение договорной (контрактной) работы в ДОО	15	20	30	-	-	-	-
	ведение работы по взаимодействию с Фондам пенсионного и социального страхования Российской Федерации	10	10	-	20	-	-	-
	ведение работы ответственного за антитеррористическую безопасность в ДОО	7	9	13	13	13	-	-
	ведение работы ответственного за противопожарную безопасность в ДОО	8	8	15	15	13	-	-
	ведение работы ответственного за охрану труда в ДОО	8	10	-	-	-	-	-
	Работа уполномоченного профсоюза по охране труда	5	6	10	10			
	ведение работы ответственного за ГО и ЧС в ДОО	5	-	10	10	10	9	-
	ведение работы ответственного за энергобезопасность и энергосбережение в ДОО	5	-	10	10	10	9	-
	ведение работы ответственного за тепловое хозяйство ДОО	5	-	10	10	10	9	-
	за работу с документами по охране детства и защите прав ребенка	8	10	-	-	-	-	-
	за работу с документами по аттестации педагогических работников ДОО	10	-	-	-	-	-	-
	за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, привитие санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателя)	-	-	-	-	-	30	-

	за организацию качественной работы по проведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности учреждения (председателю первичной профсоюзной организации по Отраслевому соглашению)	20	20	30	30	30	30	30
	за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	24	-	-	-	-	50	50
3.	За увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100 (с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)						
Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации:								
	За кружковую работу (одна группа)	13	-	-	-	-	-	-
	За руководство детскими творческими коллективами	10	-	-	-	-	-	-
	За проведение работы с воспитанниками по профилактике противопожарной безопасности, дорожного травматизма и т.п.	5	-	-	-	-	-	-
	За проведение дополнительной работы с воспитанниками по физическому воспитанию:	10	-	-	-	-	-	-
	За составление меню для организации питания	24	-	-	-	-	-	50
	Работа с детьми ОВЗ (помощник воспитателя)	-	-	-	-	-	10	-

3. Иные условия

3.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие у Сторон с 01.08.2023 г.

3.2. Все ранее достигнутые в Коллективном договоре на 2023-2025гг. от 09.01.2023г. договоренности между Сторонами, противоречащие настоящему Соглашению, прекращают свое действие с момента вступления Соглашения в силу.

3.3. Настоящее Соглашение с момента его вступления в силу становится неотъемлемой частью Коллективного договора МБДОУ «Детский сад №10 «Звоночек» на 2023-2025гг. от 09.01.2023 г.