

# ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовыеотношения вмуниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2»
  2. Основойдлязаключенияколлективногодоговораявляются: Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральныйзаконот12января1996года №10-ФЗ«Опрофессиональныхсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральныйзаконот29декабря2012года№273-ФЗ«Обобразованиив Российской Федерации»;

РегиональноеотраслевоесоглашениепоорганизациямсистемыобразованияЯрославской области на 2023-2024 годы;

Территориальноеотраслевоесоглашениепоорганизацияммуниципальнойсистемы образования города Ярославля на 2024 – 2026 годы.

* 1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
  2. Сторонамиколлективногодоговораявляются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Смирновой Елены Викторовны(далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичнойпрофсоюзнойорганизации)Беляк Людмилы Дмитриевны.

* 1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного

договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключившим трудовой договор о работе по совместительству.
  2. Работодательобязанознакомитьподросписьстекстомколлективногодоговора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.
  3. Коллективный договор заключен на срок 3 года,вступаетвсилус01 июля 2024 года и действует по 01 июля 2027 года(включительно).

Стороныимеютправопродлеватьдействие коллективногодоговоранасрокнеболее трех лет.

* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующимзаконодательством(статья54,55,419ТрудовогокодексаРоссийской Федерации).
  2. Стороныдоговорились:
     + признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений в организации;
     + осуществлятьсодействиевреализацииположений[части6статьи26](consultantplus://offline/ref%3D40AFF1CB80BDFA850BD9BABA6D9D8A0C8C1FC21DB4607FE16074D0462781CDAC8B3F96F9D2F0AA3500140CBD069299FCC440012C92968D27t6WAX)Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации;
     + осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования и выполнения принятых обязательств в образовательной организации;
     + чтоизмененияидополнениявколлективныйдоговорвтечениесрокаегодействия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профорганизации и коллектива образовательной организации.Вносимыеизмененияидополнениявтекстколлективногодоговоране могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РоссийскойФедерациииположениямипрежнегоколлективногодоговора.Вслучае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
  3. Работодатель и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организациимогутзаключатьиныесоглашениявсоответствиисчастью10статьи

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.

* 1. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору,

принимаются по согласованиювыборного органа первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью:

- Правилавнутреннеготрудовогораспорядка (Приложение № 1);

- Положение о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 2»;

(Приложение № 2);

- Соглашение по охране труда(Приложение № 3);

- Форма трудового договора с работником(Приложение № 4);

- Форма расчетного листка (Приложение № 5);

* 1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
  2. В соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
  3. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  4. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 апреля 2027 г.

# ТРУДОВЫЕОТНОШЕНИЯ.ГАРАНТИИЗАНЯТОСТИ.

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МДОУ «Детский сад № 2», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующимтрудовымзаконодательством,атакже Территориальнымотраслевым соглашением по организацияммуниципальной системы образования города Ярославля на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1. 2.Стороныдоговорилисьотом,что:

2.2.1. Работодательне вправе требоватьот работника без егописьменногосогласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональным стандартом либо квалификационной характеристикой по должности.

* 1. 2.Работодательобязуется:

- При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

* При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.
* При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.
  + 1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах,каждыйизкоторыхподписываетсяработодателемиработником.Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).
    2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемымивпоследствиилокальныминормативнымиактами,непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
    3. В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

* + 1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
    2. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.
    3. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](consultantplus://offline/ref%3DED88C99AF2EF83BE22087211A49116CD85DB0880754C5CE6AACC73B21922DB18B8DFB32B3FB1A68DDFD1928FC6CFC91A52DC1F65E11FD25Ck2o8K) Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведенийотрудовойдеятельностивсоответствиисо[статьей66.1](consultantplus://offline/ref%3DED88C99AF2EF83BE22087211A49116CD85DB0880754C5CE6AACC73B21922DB18B8DFB3283CB7A28E8D8B828B8F9BC00557C00065FF1FkDo2K)Трудовогокодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде.

* + 1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
    2. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме опредстоящихизмененияхопределённыхусловийтрудовогодоговора(втомчисле об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.)непозднеечемзадвамесяцадоихвведения,атакжесвоевременноезаключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
    3. Изменениеопределенныхсторонамиусловийтрудовогодоговора,втом числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторонтрудовогодоговора,заисключениемслучаев,предусмотренныхчастями второйитретьейстатьи72.2истатьей74ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренныхчастьютретьейстатьи72.2.ТрудовогокодексаРоссийской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режимвременнойработы предусматривает увеличениерабочего времениработника

посравнениюсрежимом,установленнымпоусловиямтрудовогодоговора.

* + 1. Привыполненииработыпедагогическимиработникамивдистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работынеобходимым оборудованием,программно-техническимисредствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного дистанционных образовательных технологийвслучаяхкарантина,эпидемий,поиным санитарно- эпидемиологическимичрезвычайнымобстоятельствам,атакжепризамещении временноотсутствующего работника, вызванномчрезвычайнымиобстоятельствами,ивлюбыхисключительныхслучаях,ставящихподугрозужизнь 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.

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.

* + 1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующихмероприятий,осокращениичисленностиилиштатаработникови о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктомвторымчастипервойстатьи81ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания илиучебнойнагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально- экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных месяцев*.*

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года.

* + 1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кромеперечисленныхвстатье179ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации, при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

* + - * отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
      * проработавшиеворганизациисвыше10лет;
      * одинокиематери,воспитывающиеребенкаввозрастедо16лет;
      * одинокиеотцы,воспитывающиеребенкаввозрастедо16лет;
      * родители,имеющиеребенка–инвалидаввозрастедо18лет;
      * награжденныегосударственнымии(или)ведомственныминаградамивсвязи с педагогической деятельностью;
      * педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
      * членыПрофессиональногосоюзаобразования;
    1. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
    2. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза.
    3. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
    4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

* + 1. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федеральногозаконаот29декабря2012г.№273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).
    2. В случае направления работника на ДПО 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
    3. Предоставлятьгарантииикомпенсацииработникам,совмещающимработус получениемобразованиявпорядке,предусмотренномглавой26 Трудовогокодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образованиесоответствующегоуровня,инаправленнымнаобучениеработодателем.
  1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     + осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
     + содействоватьповышениюквалификации,трудовойдисциплиныработников образовательной организации;
     + содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции;
     + содействоватьадаптациимолодыхпедагоговвОО;
     + представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде;
     + участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и других;
     + представлятьвовзаимоотношенияхсработодателеминтересыработников,не являющихсячленамипрофсоюза,вслучае,еслиониуполномочиливыборныйорган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечислили ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1 % на счет первичной профсоюзной организации.
  2. Работникиобязуются:
     + добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
     + соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;
     + создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;
     + незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей ОУ*.*

# РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯОТДЫХА

1. Стороныпришликсоглашениюотом,что:
   1. 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего 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.
   2. В организации устанавливается следующий режим рабочего времени согласно статьи 100, 104 Трудового кодекса Российской Федерации:

* - продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями;
* продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
* времяначалаиокончанияработы;
* времяперерывоввработе;
* числосменвсутки;
* работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
* суммированныйучетрабочеговремени;
  1. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. 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.
  2. Дляпедагогическихработников образовательной организацииустанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
  3. Взависимостиотдолжностии(или)специальностипедагогическихработников, с учетом особенностей их труда, [продолжительность](consultantplus://offline/ref%3D4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФот 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогическойработызаставкузаработнойплаты)педагогическихработниковио порядкеопределенияучебнойнагрузкипедагогическихработников,оговариваемой в трудовом договоре».

Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

* 1. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.
  2. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (сокращения количества групп, изменения направленности групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

Объемучебнойнагрузки,установленныйвначалеучебногогода,не можетбытьуменьшенпоинициативеработодателявтекущемучебномгоду.

Объемучебнойнагрузкипедагогических работниковбольшеилименьшенормычасовустанавливается только с их письменного согласия.

* 1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либовином отпуске, устанавливаетсяпри распределении еена очередной учебный год на общих основаниях.
  2. Педагогическиеработникимогутпривлекатьсяработодателемк педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательныйиобслуживающийперсоналможетпривлекатьсясих согласияквыполнениюхозяйственныхработ,нетребующихспециальныхзнаний,в пределах установленного им рабочего времени.

* 1. Привлечениеработниковобразовательнойорганизацииквыполнениюработы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.
  2. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствиисТрудовымкодексомРоссийскойФедерациииинымифедеральными законами.

* 1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и суммированнымучетомрабочеговремениутверждаетсясучётоммнениявыборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней.

* 1. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Безсогласияработниковдопускаетсяпривлечениеихкработевслучаях, определенныхчастьютретьейстатьи113ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

Вдругихслучаяхпривлечениекработеввыходныеинерабочиепраздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

* 1. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотреннойдолжностнымиобязанностями,трудовымдоговором,допускается толькопописьменномураспоряжениюработодателясписьменногосогласия

работника,сдополнительнойоплатойиссоблюдениемстатей60,97и99Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Втечениерабочегодня(смены)работникупредоставляетсяперерывдляотдыхаи питания,времяипродолжительностькоторогоопределяетсяправиламивнутреннего трудовогораспорядкаобразовательнойорганизации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приемапищиобеспечиваетсяодновременновместесвоспитанниками.

* 1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается ПравительствомРоссийскойФедерации(ПостановлениеПравительстваРоссийской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпускможетбытьпредоставленработникамидоистеченияшестимесяцев(статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первыйгодработывканикулярныйпериод,втомчиследоистеченияшестимесяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

* 1. Очередностьпредоставленияоплачиваемыхотпусковопределяетсяежегоднов соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациинепозднее,чемза2недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальнойоценкиусловийтрудаотнесеныквреднымусловиямтруда3или4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 Трудового кодексаРоссийскойФедерацииивсоответствиисклассомусловийтрудапостепени вредности предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня:
* класс 3.3 не более 36 часоввнеделю;
* класс 3.4 не более36часоввнеделю;
* опасныеусловиятруда неболее 36 часоввнеделю;

По письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, можетбытьувеличена,нонеболеечемдо 40часоввнеделюсвыплатойработнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях,которыеустанавливаютсяпутемзаключениядополнительногосоглашения к трудовому договору.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодексаРоссийскойФедерацииивсоответствиисклассомусловийтрудапостепени вредности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

* класс 3.2 не менее 7 календарныхдней;
* класс 3.3 не менее 7 календарныхдней;
* класс 3.4 не менее 7 календарныхдней;
* опасныеусловиятруда неменее7 календарныхдней.

Наоснованииколлективногодоговораипописьменномусогласиюработника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальнуюпродолжительность данного отпуска,можетбыть замененаотдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

* 1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
  2. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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 правонавыплатукомпенсациизанеиспользованныйотпускприувольнении(статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации);
* излишки,составляющиеменееполовинымесяца,исключаютсяизподсчета,а излишки,составляющиенеменееполовинымесяца,округляютсядополногомесяца.
  1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

* работающимпенсионерампостарости(повозрасту)–до14календарныхдней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающиминвалидам–до60календарныхднейвгоду;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней;

*-* работнику для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника –до 3календарных дней.

* 1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.
  2. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется правонадлительныйотпусксрокомдоодногогоданережечемчерезкаждыедесять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом МинистерстваобразованияинаукиРоссийскойФедерацииот31.05.2016г.№644

«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются приложением к коллективному договору.

* 1. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.
  2. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляетсяправонаодновременныйуходвотпуск.Еслиодинизнихимеет

отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

* 1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
     2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятиилокальных нормативных актов,регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.
     3. Вноситьработодателюпредставленияобустранениивыявленныхнарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

# ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕТРУДА

* 1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.
  2. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
* вознаграждениедолжнобытьадекватнотрудовомувкладукаждогоработника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованиюсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизации(принцип прозрачности).
  1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днямивыплатызаработнойплатыявляются: 29числорасчетногомесяцаи14числомесяца, следующего за расчетным.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (статья136 Трудового кодекса Российской Федерации).

* 1. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:
* составныхчастейзаработнойплаты,причитающейсяемузасоответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплатызаработнойплаты,оплатыотпуска,выплатприувольнениии(или)других выплат, причитающихся работнику;
* размеровиоснованийпроизведенныхудержаний;
* общейденежнойсуммы,подлежащейвыплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,является приложением к коллективному договору.

* 1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.
  2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасныхусловияхтруда;заработувусловиях,отклоняющихсяотнормальных(при выполненииработразличнойквалификации,совмещениипрофессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иныевыплатыкомпенсационногохарактеразаработу,невходящуювдолжностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

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

* приустановленииквалификационнойкатегории –соднявынесениярешения аттестационной комиссией;
* приувеличениистажанепрерывнойработы,педагогическойработы,выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* приполучении образованияили восстановлениидокументов об образовании

содняпредставлениясоответствующегодокумента;

* при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
  1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

* 1. Порядокиусловияустановлениядоплат,надбавокииныхвыплат:
     1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются организацией самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средствсучетоммнениявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациии закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем образовательной организации по соглашению сторон.

* + 1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются руководителем организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятныхусловиях,иустанавливаютсяпорезультатамспециальнойоценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключениемпоощрительныхвыплат)ивыплатсоциальногохарактераопределяются руководителем образовательной организации самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участиивыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации попредставлению руководителя.

Руководитель образовательной организации представляет в выборный орган первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

* 1. Оплата труда работника, заменяющего отсутствующего, производится в соответствии с квалификацией работника.
  2. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднегопрофессиональногоиливысшегообразованиявтечение5летоплататруда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере Кср=1,3. (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

* 1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилюобразовательногоучреждения,устанавливаетсянадбавкакдолжностному окладу,определенномувзависимостиотразмеразанимаемойставки(должности),в размерах , установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.
  2. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаютсявразмерах,предусмотренныхдействующейсистемой оплатытруда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.
  3. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.
  4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решенияорганапорассмотрениютрудовыхспоровилигосударственногоправового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
  1. Навремязабастовкизаучаствующимивнейработникамисохраняютсяместо работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшимвозможностивыполнятьсвою работуизаявившимвписьменной формео началевсвязисэтимпростоя,оплатапростоянеповинеработникапроизводитсяв размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

* 1. При наличии финансовых средств установить работникам образовательной организации:
* единовременную выплату на лечение работника в размере не более одного должностного оклада;
* единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных организаций образования, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работыменее5лет,заключившимтрудовойдоговорсучреждениемвтечение5лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;
* ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
* ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками образовательной организаций впервыепоступающимина работу илиимеющимистаж работы менее

1. лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет после окончанияобразовательногоучреждениясреднегопрофессиональногоиливысшего профессионального образования, в размере 10 % от должностного оклада;

* ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящимработникам,имеющим нагрудный знак «Отличник народногопросвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).
  1. Оплата труда работниковв ночное время(с 22 часовдо6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада(должностногооклада),рассчитанногозакаждыйчас работывночноевремя.
  2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
  3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
  4. Принарушенииработодателемустановленногосрокасоответственновыплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихсяработнику,работодательобязанвыплатитьихсуплатойпроцентов (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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
  5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
  6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в форме Положения об оплате труда.
  7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
  8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим идругимоснованиям,являющимсярабочимвременемпедагогическихидругихработников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
  9. Штаты образовательной организации формируются с учетом установленной предельнойнаполняемостигрупп.Зафактическоепревышениеколичества воспитанников в группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличенииобъемавыполняемойработы(статья151ТрудовогокодексаРоссийской Федерации).

# СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ

* 1. Гарантииикомпенсацииработникампредоставляютсявследующихслучаях:
* призаключениитрудовогодоговора(главы10,11ТрудовогокодексаРоссийской Федерации);
* припереводенадругуюработу(глава12ТрудовогокодексаРоссийской Федерации);
* прирасторжениитрудовогодоговора(глава13ТрудовогокодексаРоссийской Федерации);
* повопросамоплатытруда(главы20-22ТрудовогокодексаРоссийской Федерации);
* принаправлениивслужебныекомандировки(глава24Трудовогокодекса Российской Федерации);
* присовмещенииработысобучением(глава26ТрудовогокодексаРоссийской Федерации);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
* в связи сзадержкойвыдачитрудовойкнижки при увольнении(статья84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
* вдругихслучаях,предусмотренныхтрудовымзаконодательством.
  1. Работодательобязуется:
     1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Территориальным отраслевым соглашением по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.
     2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленномфедеральнымизаконамиииныминормативнымиправовымиактами.
     3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Отделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Отделение фонда медицинского страхования Российской Федерации.
     4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационнойкатегориивтечениеодногогодауровеньоплатытрудасучетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
        + при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одногогодавсоответствииспунктом4части5статьи47Федеральногозакона«Об образовании в Российской Федерации»;
        + в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
        + вдругихслучаях,предусмотренныхРегиональнымотраслевым соглашением системы образования Ярославской области на 2023-2024 годы.
     5. Педагогические работники отрасли имеют льготы по аттестации в соответствиисразделом7Региональногоотраслевогосоглашенияпоорганизациям системы образования Ярославской области на 2023 – 2024 годы.
     6. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.
     7. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.
  2. Стороныпришликсоглашениюотом,что:
     1. Экономияфондаоплатытрудараспределяетсяобразовательнойорганизацией самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников организации в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
     2. За педагогическими работниками образовательной организации, участвующимивпроведениигосударственнойитоговойаттестации(ГИА)врабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения ГИА, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
     3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия в организации.
     4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивный зал, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
     5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый залидругиеприспособленныепомещениядляподготовкиипроведениякультурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.
     6. Работники образовательной организации в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по письменному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.
     7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основанииегописьменногозаявления,приэтомдень(дни)освобожденияотработы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

* + 1. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации, имеет право предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.
  1. По письменному заявлению работника образовательной организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:
* вступленияработникавбрак–3календарныхдня;
* вступлениявбракдетей–2календарныхдня;
* рожденияребенка(мужу)–2календарныхдня;
* смертиблизкихродственников(супруги,родителиобоихсупругов,дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
* проводовсынапопризывунаобязательнуюслужбуввооруженныесилы Российской Федерации – 2 календарных дня;
* проводовчленасемьидляучастиявспециальнойвоеннойоперациииего встречи – 1 день;

Решениеопредоставленииуказанныхоплачиваемыхотпусковпринимается:

* работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников организации;
* директоромдепартаментаобразования мэриигородаЯрославля вотношении руководителя образовательной организации.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

* 1. По письменному заявлению работника образовательной организации предоставляется:
* единовременнаявыплатаприувольнениивсвязисвыходомнапенсиюв размере до100% от должностного оклада;
* единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) в размере до100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии денежных средств.

* 1. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников и их детей за счет средств областного и муниципального бюджетов.
  2. Работники образовательной организации, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальное учреждение здравоохранения «Санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных организации. Для установления очередности при предоставлении путевок работникам создается комиссия, в состав которой включается представитель первичной профсоюзной организации.
  3. Работодатель при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательнойорганизациикгосударственнымиотраслевымнаградамучитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.
  4. Работодатель создает условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

# ОХРАНАТРУДАИЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

* 1. Сторонысовместнообязуются:
     1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране трудас определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно- профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц*.*
     2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.
     3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.
     4. Обеспечивать:выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;своевременноерасследованиенесчастныхслучаев;оказаниематериальнойпомощипострадавшимнапроизводстве.
     5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.
     6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.
     7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
     8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турнировпоразличнымвидамспортаитуризмасцельюпривлеченияработниковк здоровому образу жизни.
  2. Работодательобязуется:
     1. Обеспечиватьсозданиебезопасныхусловийиохранытруда,соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работниковиобучающихсяпри эксплуатациизданий,сооружений,оборудованияи механизмов,режимтрудаиотдыхавсоответствиисзаконодательствомРоссийской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
     2. Создаватьслужбуохранытрудаиливводитьдолжностьспециалистапоохране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, есличисленностьработниковобразовательнойорганизациипревышает50человек.
     3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, разработанной в соответствии со статьями 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», осуществлять управление профессиональными рисками.
     4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансированиемероприятий поулучшениюусловийи охранытруда, втомчислевыделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.
     5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опаснымиусловиямитруда,проведениеобязательныхмедицинскихосмотров.
     6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

* + 1. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

* + 1. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.
    2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
    3. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 10процентов.
    4. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
    5. Обеспечивать за счет средств организации МСО проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РоссийскойФедерацииссохранениемзанимиместаработы(должности)исреднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Создавать условия и обеспечивать средства защиты работников исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в период распространения опасных инфекций.

* + 1. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.
    2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1,2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии с трудовым законодательством.
    3. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
    4. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструкторов по физической культуры:
       - обеспечиватьинструкторов по физическойкультурыинформациейогруппездоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
       - регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.
    5. Обеспечитьналичиеаптечекпервойпомощиработникам,питьевойводы.
    6. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
    7. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.
    8. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (довереннымлицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
  1. Работодатель (с учетом планировки здания и при наличии соответствующего помещения) гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.
  2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране трудаемупредоставляетсядругаяработанавремяустранениятакойопасности,либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
  3. Работникиобязуются:
     1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
     2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

* + 1. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодическиемедицинскиеосмотры,атакжевнеочередныемедицинскиеосмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
    2. Правильноприменятьсредстваиндивидуальнойиколлективнойзащиты.
    3. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшемворганизации,илиобухудшениисостояниясвоегоздоровьявовремя работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
  1. Работникимеетправоотказатьсяотвыполненияработывслучаевозникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечениинеобходимымисредствамииндивидуальнойиколлективнойзащиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
  2. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасныхиздоровыхусловийтрудавобразовательномпроцессевсоответствиис законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
     2. Координироватьработууполномоченного(доверенного)лицапоохранетруда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, производственных и других помещениях.
     3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичнойпрофсоюзнойорганизации, членовкомитета(комиссии)поохранетруда.
     4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:
        + поохранетруда;
        + попроведениюспециальнойоценкиусловийтруда;
        + поорганизацииипроведениюобязательныхмедицинскихосмотров;
        + порасследованиюнесчастныхслучаевнапроизводстве;
        + по приемке учебных и производственных помещений, спортивного зала, площадок, и других объектов к началу учебного года.
     5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.
     6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.
     7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

* + 1. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда выборного органапервичнойпрофсоюзнойорганизациивсмотре-конкурсеназвание«Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

# ГАРАНТИИПРОФСОЮЗНОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ

* 1. Работодательобеспечиваетпописьменномузаявлениюежемесячноебесплатное перечислениенасчетагородскойорганизации профсоюзаи областнойорганизации профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.
  2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный органпервичнойпрофсоюзнойорганизациипредставлятьегозаконныеинтересыво взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса Российской Федерации), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячноеперечислениенасчетпервичнойпрофсоюзнойорганизацииденежных средствиззаработнойплатыработникавразмере1%(часть6статьи377Трудового кодекса Российской Федерации).
  3. Вцеляхсозданияусловийдляуспешнойдеятельностипервичнойпрофсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
     1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат:распределениеучебнойнагрузки(ПисьмоМинобрнаукиРоссиииПрофсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ- 947/96);

* + - * утверждение графика отпусков (часть 1 статьи123 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышениеоплатызаработувночноевремя,ввыходныеинерабочиепраздничные дни, сверхурочную работу (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * утверждениеформырасчетноголистка(часть2статьи136Трудовогокодекса Российской Федерации);
      * распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников(МетодическиерекомендацииМинобрнаукиРоссииот18июня2013г.);
      * установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (часть 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * разработка критериев оценки деятельности различных категорий персонала образовательной организации (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23);
      * проведениеаттестации,котораяможетпослужитьоснованиемдляувольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);
      * принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * составление графиков сменности работы (часть 3 статьи 102 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (часть 3 статьи196 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * разработкаиутверждениеинструкцийпоохранетрудадляработников(часть 2 статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * расследование несчастных случаев на производстве (статья 229 Трудового кодекса Российской Федерации);
      * проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
    1. Соблюдатьправа Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации). Рассматривать в обязательном порядке предложения, требования работников, принятыенапрофсоюзныхконференциях,собраниях,припроведенииколлективных акций. Принимать меры по их реализации в течение месяца со дня внесения на рассмотрение уполномоченных органов, должностных лиц.
    2. Не препятствоватьпредставителямПрофсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленныхзаконодательствомправ(статья370ТрудовогокодексаРоссийской Федерации,статья11Федеральногозакона«Опрофессиональныхсоюзах,ихправах и гарантиях деятельности»).
    3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение (кабинет для индивидуальных занятий*)* как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
    4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
    5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
    6. Предоставлятьвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизацииправо вестинаофициальномсайтеобразовательнойорганизациистраницуодеятельности ППО и обеспечивать его техническое сопровождение;
    7. Не допускать ограничения гарантированныхзакономсоциально-трудовыхи иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
  1. 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 (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатамиаттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).
* По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации) и суммированным учетом рабочего времени;
* представлениекприсвоениюпочетныхзваний(статья191Трудовогокодекса Российской Федерации);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).
  1. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации).
  1. С предварительного согласия Ярославской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующимоснованиям (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации):
* сокращениечисленностиилиштатаработниковорганизации(пункт2части1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатамиаттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).
  1. Членывыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизацииосвобождаются от работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе пленумов, президиумов с сохранениемсреднегозаработка *(*части3статьи374ТрудовогокодексаРоссийской Федерации).
  2. Членывыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,участвующиев коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другуюработу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).
  3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав Управляющего совета, в состав аттестационной комиссииобразовательнойорганизации,комиссийобразовательнойорганизациипо определениюучебнойнагрузкипедагогическихработников,распределениювыплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательныхотношенийидругихкомиссий,ккомпетенциикоторыхотносится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.
  4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.
  5. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается доплата в размере от 10% должностного оклада/ставки за профсоюзную работу в образовательной организации.
  6. Сторонысовместно:
     1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

# ОБЯЗАТЕЛЬСТВАВЫБОРНОГООРГАНАПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Стороны пришли к соглашению, что выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
   1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.
   2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихсячленамиПрофсоюза,вслучае,еслиониуполномочиливыборныйорган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
   3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в организации, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
   4. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
   5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников отрасли.
   6. Оказывать бесплатную консультационную и юридическую помощь, защиту по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий.
   7. Осуществлятьконтроль:
      * за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений Территориального отраслевого соглашения по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024 – 2026 годы, коллективного договора образовательной организации;
      * запредоставлениемработодателями(ихпредставителями)работникамльгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
      * за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
      * заохранойтрудавобразовательнойорганизации;
      * за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
      * засоблюдениемправиинтересовпедагогическихируководящихработников – членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышения квалификации и аттестации;
   8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
   9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
   10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
   11. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
   12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза образовательной организации.
   13. Содействоватьоздоровлениюдетейработниковобразовательнойорганизации.
   14. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств профсоюза.
   15. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое).
   16. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза – ветеранами педагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.
   17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации – членов профсоюза.
   18. Поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работу следующими наградами:
       * благодарность,премия,
       * ценныйподарок,
       * ПочетнаяграмотаидругиезнакиотличиявПрофсоюзе(статья11Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской федерации).
2. **КОНТРОЛЬЗАВЫПОЛНЕНИЕМКОЛЛЕКТИВНОГО**

**ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬСТОРОНКОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА**

* 1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27Трудового кодекса Российской Федерации и нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
  2. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
  3. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.
  4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в департамент по социальной поддержке населения и охране труда мэрии города Ярославля для уведомительной регистрации.
  6. Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.
  7. Настоящийколлективныйдоговорсостоитизосновноготекстаиприложенийк нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение№ 1 -Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 2»;

приложение№2 – Положение о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 2»;

приложение№3 – Соглашение по охране труда;

приложение№4 – Форма трудового договора с работником;

приложение№ 5 – Форма расчетного листка;