

«Согласовано» Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад с.Шергино» _____ А.А.Инютина « 20 » _____ 04. 2023 г.	«Утверждаю» И.о.заведующего МАДОУ «Детский сад с.Шергино» _____ А.М.Капустина « 20 » _____ 04. 2023 г. 
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем Муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад с.Шергино»
МО «Кабанский район» Республики Бурятия

на 2023 – 2026 годы

Проект Коллективного договора утвержден на общем
собрании работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино»

« » _____ 2023 года

Протокол № _____

Дата вступления в силу Коллективного договора

« ____ » _____

Содержание

1. Общие положения.....	стр. 3
2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.....	стр.5
3. Развитие социального партнерства и участие первичной профсоюзной организации в управлении	стр.7
4. Трудовые отношения, трудовой договор и гарантии занятости.....	стр. 10
5. Рабочее время и время отдыха.....	стр.15
6. Оплата и нормы труда.....	стр.22
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	стр.28
8. Аттестация педагогических работников.....	стр.32
9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников, закрепление профессиональных кадров	стр.37
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр. 38
11. Охрана труда и здоровья.....	стр.39
12. Гарантии деятельности профсоюзной деятельности.....	стр.42
13. Обязательства первичной профсоюзной организации.....	стр.44
14. Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр.45
15. Заключительные положения.....	стр.46
16. Приложения к коллективному договору.....	стр.46

- Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка;

- Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды в неблагоприятных условиях;

- Приложение № 3 – Перечень должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств;

- Приложение № 4 – Перечень должностей работников «МАДОУ Детский сад с.Шергино», которым предоставляется дополнительный отпуск и (или) производятся компенсационные выплаты за работу во вредных (особых) условиях;

- Приложение №5 – Положение о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МАДОУ «Детский сад с.Шергино»

- Приложение №6 – Положение об отраслевой оплате труда работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с.Шергино»* (далее ДОУ).
- 1.2. Коллективный договор (далее по тексту-КД) заключен в соответствии со ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ (далее по тексту-ТК РФ); Законом РФ от 11.03.92г.; Законом РФ от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Закона РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы, Территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении МКУ «РУО» АМО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022 – 2024 гг. от 18.01.2022 г., Законом Республики Бурятия "Об образовании в Республике Бурятия", Государственной программой Республики Бурятия "Развитие образования и науки", другими законодательными и нормативно-правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями (РК Профсоюза и МКУ «РУО»).
2. **Сторонами коллективного договора являются:**
- работники ДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (в дальнейшем именуемое - профком) - Инютиной А.А. ;
 - работодатель в лице его представителя – и.о. заведующего Капустиной А.М.
3. Действие настоящего коллективного договора распространяется:
- на всех работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино» - членов профсоюза
 - работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Коллективного договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;
4. Коллективный договор определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАДОУ «Детский сад с.Шергино», защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

Коллективный договор обязателен к применению в том числе: при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице их выборных членов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников организации при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.
6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДООУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
9. При смене формы собственности ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДООУ.
14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда;
 - Устав детского сада;
 - Коллективный договор.
17. Стороны определяют следующие формы управления ДООУ непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива
 - учет мнения членов общего собрания трудового коллектива;
 - консультации с заведующим по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение вопросов с заведующим о работе ДОУ, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

18. Руководствуясь основными принципами социального партнерства и необходимостью улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:

- Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем в МАДОУ «Детский сад с.Шергино» осуществляется через заключение коллективного договора.
- Коллективный договор организации не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.
- В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

17. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателя образуется Комиссия по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Коллективного договора разногласий (далее Комиссия).

18. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

19. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

20. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на Общем собрании.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном, республиканском, муниципальном уровнях, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация МАДОУ «Детский сад с.Шергино» в лице заведующего:

2.2.1. Направляет финансовое обеспечение деятельности организации исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для муниципальных учреждений, а также размеров субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с заданием услуг (выполнением работ);

2.2.2. Руководитель организации и первичная профсоюзная организация совместно добиваются для организации включения в расходную часть республиканского и местных бюджетов средств на:

- охрану труда в организациях образования;
- обеспечение безопасности и правопорядка в организациях;
- оплату командировочных расходов в период повышения квалификации, аттестации специалистов и руководителей организаций;

- проведение периодических медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Предоставляет первичной профсоюзной организации по его запросу информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых вопросов:

- информацию о финансировании организации за счет средств по всем бюджетам;
- информацию по учреждению о численности, составе работников, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами;
- информацию о решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности учреждения;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам организации;
- информацию о состоянии материально-технической базы организации, условий и охраны труда в организации;
- информацию о показателях кадровой обеспеченности организации;
- информацию о показателях производственного травматизма и заболеваемости среди работников организации;
- другую информацию в рамках своей компетенции.

2.2.5. Обеспечивает учёт мнения при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организации в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

- 3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, стороны договорились способствовать повышению качества образования в Кабанском районе, результативности деятельности образовательных организаций, повышению качества жизни работников, росту конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда в условиях реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, Указов Президента РФ в сфере социальной политики.
- 3.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 3.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.
- 3.2.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в учреждении.
- 3.2.3. Способствовать повышению эффективности коллективного договора, в том числе в форме участия в районном конкурсе коллективных договоров и соглашений.
- 3.2.4. Осуществлять систематический мониторинг реализации, контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в МАДОУ «Детский сад с.Шергино».
- 3.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников учреждения, и по другим социально значимым вопросам в рамках постояннодействующих рабочей группы.
- 3.2.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии организации, информационной открытости и учета общественного мнения учреждения, в том числе с участием Профсоюзного комитета организации.
- 3.2.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 3.2.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации, содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
- 3.2.10. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм оплаты труда.
- 3.2.11. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.2.12. В случае принятия в установленном порядке решения о ликвидации или реорганизации организации принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.
- 3.3. Администрация МАДОУ «Детский сад с.Шергино» обязуется:

- 3.3.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивать заблаговременное о них информирование для учета мнения Профсоюзного комитета.
- 3.3.2. Включать председателя и представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, по наградному материалу, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.
- 3.3.3. Включать электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации в перечень адресов для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли образования.
- 3.3.4. Содействовать развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности первичной профсоюзной организации, недопущению препятствования деятельности.
- 3.3.5. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.
- 3.3.6. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором в том числе:
- развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию и реализации коллективных договоров и др.);
 - создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;
 - создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства и др.).
- 3.4. Профсоюзный комитет организации обязуется:
- 3.4.1. Содействовать реализации Коллективного договора, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзного органа и управления, работодателем, гармонизации трудовых правоотношений в коллективе МАДОУ «Детский сад с.Шергино».
- 3.4.2. Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями.
- 3.4.3. Осуществлять в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателем, его представителями норм действующего трудового законодательства, коллективного договора.
- 3.4.4. Обращаться в республиканские и местные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.
- 3.4.5. Проводить экспертизу проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы.

работников, обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

3.4.6. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за месяц до окончания действующего.

3.4.7. Оказывать членам выборного органа первичной профсоюзной организации, руководителю организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

3.4.8. Использовать формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор.

3.4.9. Принимать участие в правовом всеобуче, веб-семинарах, выпуске информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителю организации, профсоюзному активу, публиковать материалы в СМИ, на сайте МАДОУ «Детский сад с.Шергино».

3.4.10. Принимать участие в обучении председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов первичной профсоюзной организации.

3.4.11. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства.

3.4. Администрация МАДОУ «Детский сад с.Шергино» в рамках своих полномочий и профком организации договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками, а также о том, что при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных и республиканских органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профкома.

3.5. Стороны обязуются использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования образовательного учреждения о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников образования.

3.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с первичной организацией профсоюза.

3.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в организациях:

- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодых педагогов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка досуга молодых педагогов, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Прием на работу в организацию осуществлять в соответствии с требованиями Профессиональных стандартов.

Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок в двух экземплярах, каждый из которых подписывается заведующим и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДООУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;
- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная, воспитательная, индивидуальная, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работы, предусмотренная

трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам устанавливается руководителем ДОУ с учетом (по согласованию) профкома согласно возрасту детей. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп воспитанников и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующей, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными

соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

4.5. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.6. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательных организаций, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.9. Работники учреждения, включая руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к

трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в группе, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей воспитателей, работники образовательных организаций, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, воспитателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты труда и стимулирующих выплат.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

4.11. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.12. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

4.13. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, - по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 абз.3;

336 п.п: 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Администрация МАДОУ «Детский сад с.Шергино» и Профком организации устанавливают:

предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в

связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности (п.2 ст. 81 ТК РФ) следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
 - неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
 - работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - имеющих более длительный стаж работы в данной организации;
 - награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;
 - успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
 - увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;
 - в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.
- 4.16. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя образовательной организации, реализующим основные и дополнительные общеобразовательные программы, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.
- При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации.
- При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к

трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ 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 (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организации применительно к порядку и условиям в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;

- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ;

5.2.1. Педагогические работники организации привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36

часов в неделю для женщин сельской местности, 40 часов в неделю для мужчин (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочей недели руководителя, воспитателей, старшего воспитателя, педагога – психолога не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), музыкального руководителя – 24 часа за ставку заработной платы, логопеда – 20 часов за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

Продолжительность рабочего дня педагогических работников включает образовательную деятельность с детьми согласно СанПиН 2.3/2.4.3590-20, мероприятия по присмотру и уходу за детьми. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах.

5.2.2. Продолжительность рабочего дня педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком их работы. Каждый работник знакомится с графиком работы под подпись. График разрабатывается и утверждается руководителем с учетом мнения профкома.

5.2.3. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

5.2.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания в возрастных группах.

5.2.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.2.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам образовательной организации, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если все педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

5.2.9. Устанавливается:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

5.2.10. Нагрузка педагога-психолога в образовательных организациях составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах, установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

5.3. Работникам предоставляется 2 выходных дня – суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте ребенка-инвалида до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.1. Расписание занятий составляется с исключением нерациональных затрат времени педагогов с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

5.5.2. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или

организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5.3. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минэкономки РБ о норме рабочего времени в Республике Бурятия на соответствующий календарный год.

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

5.6.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные производственной необходимостью, допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению руководителя организации с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.6.2. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Во время проведения летнего ремонта административно – хозяйственный, педагогический, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, покраска, побелка, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.8.1. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Отпуск педагогических работников включает в себя:

- 42 календарных дня;
- 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.8.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников кроме педагогических составляет 28 календарных дней.

Отпуск помощников воспитателей, технических работников включает в себя;

- 28 календарных дней;

- 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.8.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск как вид гарантий и компенсаций (Раздел V, глава 19, ст. 117 ТК РФ) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2,3, или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК).

5.8.4. За работу в течение года без больничного листа работникам — членам профсоюза учреждения добавляются два календарных дня.

5.8.5. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8.6. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.8.7. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

5.8.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 50 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (и.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.8.11. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.8.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска

допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.

5.9. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532)).

Учету непрерывной педагогической работы подлежит все время, которое человек фактически отработал в педагогической сфере, периоды работы в разных организациях и учреждениях, но только в том случае, если перерыв в трудовой деятельности при переходе в другую организацию не превышал 3 месяца (п. 4.1 Порядка, утвержденного Приказом Минобрнауки от 31.05.2016 № 644).

При установлении длительности стажа в расчет берется отработанное время в различных организациях на должности педагога. В непрерывный стаж входят следующие периоды:

- Замещение другого сотрудника длительностью не более трех месяцев.
- Замещение в рамках производственной практики (если она назначена не позднее месяца со дня окончания учебного процесса).
- Декретный отпуск длительностью до 3 лет.
- Вынужденные прогулы, связанные с незаконным отстранением или увольнением сотрудника (незаконность должна быть подтверждена решением суда).
- Перевод на другую должность с последующим восстановлением в прежней должности.

Педагоги, имеющие право на длительный отпуск, должны подать заявление о предоставлении отпуска. Документ направляется заведующему в декабре текущего года вместе с графиком очередных ежегодных отпусков. Заявление должно быть рассмотрено администрацией учреждения и профсоюзным комитетом в течение 2 недель. При принятии положительного решения длительный отпуск вносится в общий годовой график отпусков.

5.9.1. Стороны договорились о следующем:

- Продолжительность длительного отпуска определена настоящим коллективным договором и составляет от 2 месяцев до 1 года.