

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

Медянский детский сад

Серикова Л.В. С.В. Николаева

«20» 03 2025 г.



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

образовательного учреждения

Серикова Л.В. Л.В. Серикова

«20» 03 2025 г.

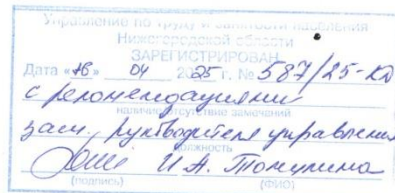
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

Медянский детский сад

на 2025–2028 г.г.



Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Медянский детский сад

Протокол № 2 от 20.03.2025 г.

с. Медяна

2025 г

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения в лице их председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения **Медянский детский сад** (МБДОУ Медянский детский сад (далее – Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Соглашение между Администрацией Пильнинского муниципального округа Нижегородской области и Пильнинской районной организацией Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – юридическое лицо - МБДОУ Медянский детский сад .
- Полномочный представитель работодателя – заведующий МБДОУ **Медянский детский сад**.
- Работники Учреждения, в лице их председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ Медянский детский сад (далее-профком).

1.4. В случаях, установленных ТК РФ, первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников МБДОУ Медянский детский сад независимо от их членства в профсоюзах, без каких-либо условий и возложения полномочий.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ Медянский детский сад .

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжение трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.11. Для внесения изменений и дополнений в коллективный договор стороны должны вступить в коллективные переговоры и пройти все этапы, предусмотренные законом для заключения коллективного договора).

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, при принятии которых работодатель согласовывает свои действия с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой моющими средствами;
- коллективный договор;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем 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 с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора (эффективный контракт) порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, 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);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; (в случае незаконного увольнения работника);
 - возвращения на работу работника, прервавшего 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.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст.68 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения,

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, по согласованию с работодателем.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Предпочтения в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работников : предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста); участников областных целевых программ; впервые поступивших на работу до полученной специальности в течение трех лет. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы , а также опекуны, воспитывающие детей от 16 до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, не имевших дисциплинарных взысканий и т.п. , ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) утверждаемым работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (кроме педагогических работников).

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

- воспитатель - 36 часов в неделю
- музыкальный руководитель - 20 часов в неделю

Продолжительность рабочего дня обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36 - часов рабочей недели.

5.4. Для сторожей Учреждения устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

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 до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, Праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуск педагогического персонала составляет 42 календарных дня, обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.10. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда – 7 дней к отпуску(ст. 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Перечни таких работ, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

5.12. Для руководящих работников устанавливается ненормированный рабочий день.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, переработка с письменного согласия сотрудника компенсируется как сверхурочная работа.

Продолжительность отпусков:

№ п/п	Наименование должности	Основной оплачиваемый отпуск (в кал. днях)	За ненормируемый режим рабочего времени (в календарных днях)	Всего отпуск (в календарных днях)
1.	Заведующий	42	3	45
2.	Воспитатель	42	-	42
3.	Младший воспитатель	28	-	28
4.	Завхоз	28	-	28
5.	Музыкальный руководитель	42	-	42
6.	Кухонный работник	28	-	28
7.	Повар	35	-	35
8.	Прачка	28	-	28
9.	Кастелянша	28	-	28
10.	Сторож	28	-	28
11.	Уборщик служебных помещений	28	-	28
12.	Сторож	28	-	28
13.	Дворник	28	-	28

5.15. Работодатель обязуется:

5.16. 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 на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором: проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника – до 3 календарных дней; в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ). *Приложение 1.*

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается.

5.18. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1 Оплата труда работников осуществляется на основе положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Медянский

детский сад, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом от 08.11.2023 г. № 96.

6.1.2 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установлена трудовым договором.

6.1.3 Размер заработной платы педагогических работников зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда, уровня образования, педагогического стажа, квалификационной категории, наличия почетных званий, государственных и ведомственных наград.

6.1.4 Выплату заработной платы работникам образовательной организации при поступлении средств осуществлять не реже двух раз в месяц.

6.1.5 Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы для работников учреждения являются 20 - ое и 5 - ое числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.1.7 Премии, надбавки, доплаты и иные компенсационные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

6.1.8 Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда в порядке, установленном Положением об оплате труда.

6.1.9 Размер выплат стимулирующего характера конкретизируется и утверждается ежемесячно приказом заведующего ДОО.

6.1.10 При выплате заработной платы предоставлять каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы по всем видам работ, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст 136 ТК РФ).

6.1.11 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, осуществляется **в двойном** размере. По заявлению работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.1.12 За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) - 35 % от должностного оклада.

6.1.13 Оплата труда по совместительству профессий работников производится по трудовому договору, в соответствии со статьей 60¹ и статьей 151 Трудового кодекса. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.1.14 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60² и статья 151 ТК РФ)

6.1.15 Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

6.1.16 При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходит из размера ставки (оклада) более высокого размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения работника.

6.2.2 Оплатить время простоя (ТК РФ ст. 157):

- время простоя по вине работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине работника не оплачивается.

6.2.3 Выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.3 Профсоюз:

6.3.1 Участвует в работе органов управления организацией, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в том числе по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и по вопросам, относящимся к деятельности организации в целом.

6.3.2 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам

заработной платы: окладов (ставок), доплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

6.3.3 Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6.3.4 Принимает участие в разработке проекта трудового договора организации в части условий оплаты труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяя направления использования средств, полученных за счет бюджета.

7.2. При наличии стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда:

7.2.1 Ежегодные медицинские осмотры работников образования проводятся за счет средств работодателя.

7.2.2 Устанавливаются дополнительные льготы и гарантии в пределах бюджета образовательной организации в соответствии с критериями материального стимулирования, предусмотренными действующим в образовательной организации Положением об оплате труда.

7.2.3 Материальное вознаграждение педагогам:

- победителям и призерам Всероссийских, региональных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
- за подготовку победителей и призеров Всероссийских, региональных и муниципальных конкурсов и олимпиад обучающихся.

7.2.4 Устанавливается доплата 10% от должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации.

7.2.5 Производится выплата материальной помощи работникам образования из фонда оплаты труда исходя из финансовых возможностей организации:

- при выходе на пенсию при условии увольнения;
- по случаю стихийных бедствий;
- платных операций;
- приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов ветеранам;
- на частичную оплату стоимости путевки на санаторно-курортное лечение работников образования и детей работников.

7.2.6 Устанавливаются стимулирующие выплаты за наставничество.

7.2.7 Устанавливаются ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора для работников – участников СВО (Пункт 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 г.).

7.2.8 Стороны принимают участие в организации отдыха и лечении работников и их детей.

7.3. Стороны осуществляют контроль за перечислением страховых взносов работников, способствуют беспрепятственному получению информации об их начислении.

7.4. Способствуют развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз

образования», сохранив сложившуюся практику безналичной выплаты займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

7.5. Профсоюз:

7.7.1. Осуществляет ежегодную работу по организации летнего отдыха для работников образовательных учреждений и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

7.7.2. Способствует приобретению работниками образования путевок для лечения на льготных условиях в здравницах Нижегородской области и санатория «Волга» (Чувашия).

8. Работа с молодежью.

8.1 Стороны считают необходимым:

8.1.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первые года их работы в образовательной организации.

8.1.2. Проводить работу с молодёжью с целью закрепления их в образовательной организации.

8.1.3. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию творческой и социальной активности, обеспечению их правовой и социальной защищенности, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, созданию в образовательной организации молодежной общественной организации.

8.1.4. Содействовать участию в Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности, ежегодном форуме молодых педагогов на базе оздоровительного центра «Курмышский», ежегодных районных мероприятиях с молодежным активом.

8.1.5. Ходатайствовать перед районной организацией Профсоюза о поощрении молодых педагогов за активное участие в реализации молодежной политики.

8.1.6. Участвовать в обучающих семинарах на базе оздоровительного центра «Курмышский» за счёт средств профсоюза.

9. Охрана труда.

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

9.1. Работодатель Учреждения:

9.1.1 Координирует и контролирует деятельность образовательных организаций в области охраны труда. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.2 Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

- 9.1.3 Обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.
- 9.1.4 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.1.5 Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.1.6 Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.
- 9.1.7 Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.
- 9.1.8 Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 9.1.9 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 9.1.10 Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 9.1.11 Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.1.12 Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 9.1.13 Осуществляет совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.14 Гарантирует за счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (ст. 214 и 221 ТК РФ).
- 9.2. Профсоюз:
- 9.2.1 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда.
- 9.2.2 Консультирует членов профсоюза по вопросам охраны труда.
- 9.2.3 Изучает и обобщает опыт работы по охране труда в образовательной организации.
- 9.2.4 Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях.
- 9.2.5 Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 9.3. Работники Учреждения обязаны:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором;

- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии - иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- систематически повышать свою квалификацию.

9.4. Работодатель Учреждения имеют право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- обеспечивать на безвозмездной основе на основании заключенных в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации договоров объектовые,

специальные и воинские подразделения федеральной противопожарной службы движимым и недвижимым имуществом, необходимым для выполнения возложенных на указанные подразделения задач и находящимся на балансе организаций, включенных в утвержденный Правительством Российской Федерации перечень объектов, критически важных для национальной безопасности страны, других особо важных пожароопасных объектов, особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации, закрытых административно-территориальных образований, федеральных территорий, где создаются объектовые, специальные и воинские подразделения федеральной противопожарной службы, а также нести расходы по содержанию такого имущества.

9.5. Работодатель Учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Работодатель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, отраслевым Соглашением.

10.1.2 Решения, касающиеся установления и изменения условий, нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

10.1.3 В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзному органу предоставлять в бесплатное пользование помещение, возможность пользоваться телефоном, компьютером с выходом в Интернет, копировальной и множительной техникой.

10.1.4 Сохранить сбор членских взносов в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза одновременно с выдачей заработной платы в соответствии с платежным поручением.

10.1.5 Освобождать председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета от работы для участия в совещаниях, профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

10.1.6 Обеспечивать обязательство работодателя согласовывать действия в управлении образовательной организацией с выборным органом первичной профсоюзной организации, принимать во внимание при награждении и поощрении, а так же при:

- составлении трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- предоставлении работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении должностных обязанностей работников;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени, при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятии по внесению изменений и дополнений в устав;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создании комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применении дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;

- установлении, изменении размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- изменении существенных условий труда.

10.1.7 С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.1.8 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на СЗД, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.1.9 Осуществляют контроль 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.

10.1.10 Совместно с работодателем и работниками разрабатывают меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

10.1.11 Предоставляют и защищают трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.12 Совместно с комиссией по социальному страхованию ведут учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляют заявки уполномоченному району.

10.1.13 Оказывают материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, дочери, сына)

10.1.14 Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам работников образовательной организации.

10.1.15 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников

11.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Медянский
детский сад

Серикова Л.В. Серикова
«25» марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
Медянский детский сад
С.В. Николаева

«25» марта 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления
длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам
учреждения.

1. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный
отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной
преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п.5 ст. 55 Закона РФ « Об
образовании».
2. Руководитель учреждения при наличии условий вправе по согласованию с
профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику,
имеющему стаж работы не менее 10 лет.
3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на
предоставление длительного отпуска ,определяется в соответствии с
записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом
оформленных документов.
4. В стаж работы , дающей право на длительный отпуск , засчитывается
время работы в учреждении в любых должностях, дающих право на
получение длительного отпуска.
5. Непосредственно в стаж работы , дающей право на длительный отпуск,
засчитывается:
 - а) фактически проработанное время;
 - б) время, когда педагогический работник фактически не работал , но за ним
сохранялось место работы(должность) и заработная плата полностью или
частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению
работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе
на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.
6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:
- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если, перерыв в работе составил не более 1 месяца;
 - поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если, перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
 - поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности, или штата, если, перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
 - поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если, перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
 - поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если, перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 - поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если, перерыв в работе составил не более 2 месяцев.
7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.
8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.
9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в

медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.
 16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.
 17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.
 18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.
 19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество возрастных групп.
 20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.
 21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.
 22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
 23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
 24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.
 25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.
- Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии

- с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.
27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
 28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.
 29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».
 30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено печаттю на 24
_____ листах
Заведуючий МБДОУ
Володимир Митрох
20.01.2017



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 291718813045304637327042788702896724730795857096

Владелец Николаева Светлана Владимировна

Действителен с 09.03.2025 по 09.03.2026