

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 167»



О.Б. Смир
(инициалы, фамилия)
09 октября 2023г.

От представителей работников:
Председатель профкома
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 167»



Журиченко Т.М.
(инициалы, фамилия)

«09» октября 2023г.
М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 3 год(а),
(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 20.09.2023 № 490-к
(коллективного договора)

*Муниципальное дошкольное бюджетное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 167*

(наименование организации)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 13.10.23 № 490-Кой от 09.23
Н.С. Торевалов
Информационно-справочный центр, ФГО

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 490-к от 20.09.2023)
вносятся следующие изменения:

№ п\п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П.2.3.3.	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; - объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю; - размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; - 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 образовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ. - место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности; - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); - условия труда на рабочем месте; <p>В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>

2	П.2.4.5.	<p>При равной производительности труда преимущественное право, в случаях:.....;</p> <p>работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.;.....</p> <p>.....</p>	<p>При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работающим инвалидам; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.</p>
3.	П.2.4.8.	<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.</p>	<p>Пункт 2.4.8. исключен</p>
4.	П.3.8.3.	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>-молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе.....в течение года....</p>	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;</p> <p>- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;</p> <p>- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.</p>

5.	П.4.1.13.	Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет.	<p>Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).</p> <p>Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).</p>
6.	П.4.1.19.	Педагогическим работникам не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.....	<p>Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748).</p> <p>Приложение к коллективному договору № 7.</p>
7.	П.4.2.3.	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (<i>Радоница</i> и др.) не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.	<p>Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.</p>
8.	П.5.1.5.	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки.....	<p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере: 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>

9.	П.5.1.8.	<p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,.....В Приложении № 5.....</p>	<p>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 со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.</p>
10.	П.5.1.12.	<p>Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории....., предусмотренных в Приложении № 6, а также.....</p>	Пункт 5.1.12 исключен

«Согласовано»
Председатель представительного
органа работников МБДОУ МО
г. Краснодар «Детский сад № 167»

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 167»

_____ Радченко Г.Н.

_____ Скляр О.Б.

« ____ » _____ 2023г.

« ____ » _____ 2023года

Положение
о порядке предоставления педагогическим работникам
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 167»
длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании ст. 335 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748).

1.2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления педагогическим работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 167» длительного отпуска сроком до одного года (далее МБДОУ).

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска.

2.1. Педагогические работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 167» имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Продолжительность длительного отпуска не может превышать 365 календарных дней.

2.3. Длительный отпуск не допускается делить на части.

2.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и по согласованию с администрацией МБДОУ, оформляется приказом руководителя МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 167».

2.5. Заявление о предоставлении длительного отпуска педагог предоставляет не менее чем за 2 недели до предполагаемого начала такого отпуска.

2.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

2.7. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.8. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо к его части по согласованию с администрацией МБДОУ.

2.9. За педагогическим работником МБДОУ в установленном порядке сохраняются:

- место работы (должность);
- педагогическая нагрузка при условии, что за время такого отпуска не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, групп.

–

2.10. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

2.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением случая полной ликвидации учреждения.

2.12. Педагогический работник имеет право прервать свой длительный отпуск. Педагогический работник обязан в письменной форме предупредить руководителя МБДОУ о прерывании длительного отпуска. Прерывание длительного отпуска приравнивается к полному использованию работником своего права на данный вид отпуска в данный период времени.

2.13. Длительный отпуск педагогического работника МБДОУ не подлежит оплате, в том числе и за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

2.14. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы.

3.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МБДОУ в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

3.2.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3.2.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность):

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя МБДОУ не по вине работника;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре.

3.2.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

*Приложение
к Положению о порядке предоставления
педагогическим работникам МБДОУ МО г.
Краснодар «Детский сад № 167» длительного
отпуска сроком до одного года*

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,
ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

1. Воспитатель
2. Старший воспитатель
3. Учитель - логопед
4. Музыкальный руководитель
5. Педагог – психолог
6. Инструктор по физической культуре