

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 74 «Винни-Пух» комбинированного вида»

на 2023 - 2026 годы

Принят на общем собрании работников

10 января 2023 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 29.01.2023 ПОДПИСЬ
№30

от работодателя:

заведующий
МБДОУ №74 «Винни-Пух»

М.П.

О.К. Колобова

2023



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ №74 «Винни-Пух»
«Винни-Пух» комбинированного
вида»

2023



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 74 «Винни-Пух» комбинированного вида» (далее - МБДОУ).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ; работники МБДОУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, так как работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании работников протокол № 3, от 01.12.2022).

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнёрстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 01 декабря, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию о выполнении коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.16. Информация о выполнении настоящего коллективного договора может по предложению одной из сторон рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, а также ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

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

1.18. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.19. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний работников;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в работе комиссии по охране труда.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 7 дней с даты их принятия, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Политикой обработки и защиты персональных данных, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.1.2. В трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- документ, удостоверяющий личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, дистанционный, другой характер работы);
- рабочее место и условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьёй 57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с его письменного согласия на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

3.1.4. В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются

дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом МБДОУ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о системе оплаты труда, должностными инструкциями, и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.2.2. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

3.2.3. Один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.5. Оформлять трудовые отношения с работником, работающим в дистанционном режиме, путем обмена электронными документами (ст. 312.2 Трудового кодекса РФ).

3.2.6. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.2.7. Считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

3.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса РФ).

3.2.9. Расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл. 13 Трудового кодекса РФ).

3.2.10. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора.

3.2.11. Считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

3.2.12. Считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

3.2.13. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.14. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.2.15. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст. 72-76 Трудового кодекса РФ).

3.2.16. Поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы.

3.2.17. Изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества учащихся или воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его

трудовая функция не изменяется (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

3.2.18. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч. 2 ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса РФ).

3.2.19. Предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях.

3.2.20. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

3.2.21. Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.2.22. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.2.23. При этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.24. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.25. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- , работникам, предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;
- работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий.

3.2.26. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.2.27. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ).

3.2.28. Не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);

- беременных женщин (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

3.2.29. Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

3.2.30. В недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.3. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников.

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- условиями трудового договора.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4. Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и №536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных статьи 99 Трудового кодекса РФ.

4.1.9. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.10. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.11. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом вышеуказанные лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.12. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

4.1.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

4.1.15. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностям: сторож.

4.1.16. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, введение отдельным работникам с их письменного согласия режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом два и более часа подряд, не связанным с отдыхом и питанием, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 105 Трудового кодекса РФ).

4.1.17. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

4.1.18. Всем работникам предоставляется общий выходной день - воскресенье, второй выходной день предоставляется в сроки, определённые Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

4.1.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей, конкурсов, соревнований и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса РФ.

4.1.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4.1.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом

случае не удлиняется (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4.1.22. Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 109 Трудового кодекса РФ).

4.1.23. Регулирование режима рабочего времени педагогов-психологов, воспитателей МБДОУ в пределах 36-часовой недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.24. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.25. По письменному заявлению работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорок лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год.

Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно, не относящиеся к категориям работников, перечисленным в абзаце втором и третьем данного пункта, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

4.1.26. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

4.1.27. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

4.1.28. Педагогическим работникам, заведующему МБДОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.1.29. Педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. №225 (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.1.30. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

4.1.31. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст. 321 Трудового кодекса РФ).

4.1.32. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день: заведующий, заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер – 3 календарных дня.

4.1.33. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Перечень профессий, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с с вредными и (или) опасными условиями труда: повар.

4.1.34. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.35. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.1.36. По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст. 122 Трудового кодекса РФ): женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется за рабочий год, начало которого совпадает с днём поступления работника на работу в МБДОУ.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) в том числе:
 - время ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
 - повышение квалификации с отрывом от работы;
 - учебные отпуска;
 - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
 - отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;
 - период временной нетрудоспособности;
 - исполнение государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;
 - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
 - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
 - законная забастовка;
 - время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Если в стаж для отпуска входит часть месяца, то излишки округляются: период от 1 до 14 дней исключают из подсчета, а начиная с 15 дня округляют до полного месяца (п. 35 Правил, утв. Постановлением НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169, письма Роструда от 31.10.2008 г. № 5921-ТЗ, от 18.12.2012 № 1519-6-1).

4.1.38. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.1.39. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

4.1.40. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на

санаторно-курортное лечение.

4.1.41. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.42. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.43. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

4.1.44. Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.45. Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.1.46. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.47. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.48. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.49. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

4.1.50. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и настоящим коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - 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 (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

4.1.51. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.1.52. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ). Правила и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливаются 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» и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, принимаемым работодателем с учётом мнения профкома.

4.2. Профсоюзная организация обязуется:

- 4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при утверждении графика отпусков.
- 4.2.3. Контролировать соблюдение графика отпусков работников.
- 4.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований части 5 статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
- 4.2.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.6. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

5 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Стороны договорились:

- 5.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).
- 5.1.2 Оплата труда работников МБДОУ производится на основании Положения об оплате труда, которое принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 5.1.3 Для разработки Положения о системе оплаты труда создавать рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работников, в состав которой включать представителей работодателя, работников и профсоюзного комитета.
- 5.1.4 Предусматривать в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
 - по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда;
 - существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
 - направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объёмов указанных средств на планируемые периоды;
 - возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- конкретный размер, условия, порядок установления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МБДОУ;
- определения оснований и порядка установления работнику мер социальной поддержки;
- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ.

5.1.5 При разработке Положения о системе оплаты труда не переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, не изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе не вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

5.1.6 При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику организации;
- принцип предсказуемости - работник организации должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника организации в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- принцип объективности - размер вознаграждения работника организации должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.7 В соответствии с действующей в МБДОУ системой оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатель принимает на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатное расписание и тарификационный список, являющиеся локальными нормативными актами, и принимаемые с учётом мнения профсоюзного комитета.

Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись с указанием даты ознакомления.

5.1.8 Работодатель ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета единое штатное расписание, включающее должности всех работников МБДОУ, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением об оплате труда.

В тарификационный список включаются все педагогические работники МБДОУ, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.10 В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления для распределения стимулирующих выплат в образовательной организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Комиссия избирается на общем собрании работников МБДОУ из представителей работодателя, профсоюзного комитета и работников, представляющих педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. В случае, когда все работники МБДОУ уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя. Для регламентации деятельности Комиссии в МБДОУ разрабатывается и принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение о Комиссии.

5.1.11 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на счёт в кредитной организации, указанный 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.1.12 Заработная плата выплачивается работнику за первую половину текущего месяца — 22 числа текущего месяца, за вторую половину текущего месяца — 7 числа следующего месяца.

5.1.13 При совпадении дня выдачи заработной платы, оплаты отпуска с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата, оплата отпуска выплачиваются накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

5.1.14 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.1.15 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.1.16 За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.17 Сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.18 Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, а именно по профессии: повар, повар, выполняющий обязанности старшего в размере 12%.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. При проведении тарификации создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзного комитета.

5.2.2. Проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.2.3. Устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.2.4. Оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым

договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

5.2.5. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.2.6. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

5.2.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.2.8. При любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

5.2.9. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.3 Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Представлять интересы работников при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам и их соответствия Положению об оплате труда.

5.3.2. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.3.3. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2.3. Не допускать увольнения работников, достигших предпенсионного возраста.

6.2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

6.2.5. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.6. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать организацию квалифицированными кадрами и создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2. Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-174, 177 Трудового кодекса РФ.

6.3.4. При направлении педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ.

6.3.5. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

6.3.6. Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются Положением о служебных командировках, принимаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.3.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.8. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.

6.3.9. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

6.4. Организация Профсоюза обязуется:

6.4.1. Своевременно направлять мотивированное мнение при утверждении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

6.4.2. Делегировать своих представителей в состав аттестационной комиссии.

6.4.3. Представлять интересы работников–членов Профсоюза при прохождении ими аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.4.4. Осуществлять контроль соблюдения прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

7 ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Осуществляет управление охраной труда в образовательной организации в соответствии с Положением о системе управления охраной труда, разрабатываемым на основе Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 776н, и принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.1.3. В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ вводит должность специалиста по охране труда.

7.1.4. Создает на паритетных основах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.5. Разрабатывает и утверждает с учётом мнения профсоюзного комитета Положение о комиссии по охране труда.

7.1.6. Обеспечивает условия работы комиссии по охране труда: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.7. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.8. Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

7.1.9. При разработке сметы расходов МБДОУ на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.10. Разрабатывает с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

7.1.11. Организует обучение работников охране труда в ходе проведения: инструктажей по охране труда; стажировки на рабочем месте; обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.12. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний» (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.13. Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.1.14. Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.1.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

7.1.16. Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.1.17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.18. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.19. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, при помощи выявления опасностей путем их обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия, в том числе при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.1.20. За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

7.1.21. Организует своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.22. Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.23. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 216 Трудового кодекса РФ).

7.1.24. На основании обращения пострадавшего работника самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.1.25. При наступлении несчастного случая:

- немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

– сохраняет до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - фиксирует сложившуюся обстановку (составляет схемы, проводит фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

– в установленный срок информирует о несчастном случае органы и организации в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

7.1.26. Расследует и учитывает несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, указанные в статье 227 Трудового кодекса РФ, в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 229.2 Трудового кодекса РФ.

7.1.27. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.28. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.29. Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других СИЗ, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.30. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.31. Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.1.32. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.33. Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.34. Работодатель имеет право:

– использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих

дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.2. Организация Профсоюза:

7.2.1. Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

7.2.2. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.3. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.2.4. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

7.2.5. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Работник обязан (ст. 215 Трудового кодекса РФ):

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

7.3.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.3.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Работник имеет право на:

- 7.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 7.4.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7.4.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- 7.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- 7.4.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- 7.4.7. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке и размерах, не ниже установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором;
- 7.4.8. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- 7.4.9. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 7.4.10. на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 7.4.11. на санитарно-бытовое обслуживание за счет работодателя в соответствии с требованиями охраны (оборудованное санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи).

7.5. Комиссия по охране труда

- 7.5.1. Создаётся на паритетных основах из представителей работодателя и профсоюзного комитета.
- 7.5.2. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда и принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 7.5.3. Организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда настоящего коллективного договора и соглашения по охране труда.

7.5.4. Является составным элементом системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

7.5.5. Реализует решение следующих задач:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с увольнением в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от её вида;
- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ;
- обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;
- если педагогическим работникам до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось не более одного года;
- возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
- если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
- при истечении действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

8.1.2. В целях повышения заинтересованности работников МБДОУ при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили деятельности, в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог
2.	Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
3.	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
4.	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог
5.	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед
6.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
7.	Преподаватель детской музыкальной школы, концертмейстер	Музыкальный руководитель
8.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физкультуре
9.	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог
10.	Педагог-организатор	Воспитатель
11.	Старший вожатый	Воспитатель
12.	Педагог дополнительного образования	Воспитатель

8.1.3. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.5. В случае прохождения периодических и (или) внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму в нерабочее время работникам производится компенсация в виде дополнительного времени отдыха. За каждый час нерабочего времени, затраченного работником на прохождение периодического или внеочередного медицинского осмотра, обучения санитарно-гигиеническому минимуму, предоставляется один час дополнительного времени отдыха.

8.1.6. Работники МБДОУ (неработающие члены их семей: несовершеннолетние дети; безработный супруг (супруга); супруг (супруга), ухаживающий за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом, лицом, достигшим возраста 80 лет и не имеющий право на оплату проезда по законодательству РФ; супруг (супруга), воспитывающий двух и более детей в возрасте до 14 лет, фактически проживающие с работниками) один раз в два года по основному месту работы имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской

Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется: за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам; за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работники имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

8.1.7. Работнику, по его письменному заявлению, для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, размер которого зависит от вида транспорта, которым работник воспользовался, но не менее 2 календарных дней. Данный отпуск не засчитывается в срок ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на данную льготу возникает у работника, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы), а далее - начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы, независимо от времени фактического использования отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно является целевым, то есть не сохраняется, если работник им своевременно не воспользовался. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно включается в стаж работы, дающий право на отпуск и компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах к месту использования отпуска и обратно.

8.1.8. Работникам и членам их семей в случае переезда из района Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на компенсацию расходов стоимости проезда и стоимости провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с организацией, финансируемой из местного бюджета. Порядок предоставления гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом, лица, работающим в организациях, финансируемых из местного бюджета, определен в нормативных правовых актах Администрации муниципального образования «Северодвинск».

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

- материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;
- единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья; выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

8.2.2. Сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

8.2.3. Сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения;

8.2.4. Выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

8.2.6. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.2.7. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3.3. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам–членам профсоюза в получении права на досрочную страховую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда РФ в назначении данной пенсии.

8.3.4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.5. Ходатайствовать по письменному заявлению работников–членов профсоюза перед вышестоящей профсоюзной организацией о предоставлении указанным работникам беспроцентных займов из средств вышестоящей профсоюзной организации.

8.3.6. Выделять средства профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В МБДОУ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечивать их правовую и социальную защищенность.

9.1.2. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.2. Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), вступающей в трудовые отношения с МБДОУ.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

- организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителя учреждения и администрации из числа молодых педагогов;
- закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в МБДОУ;
- предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Профсоюзная организация:

9.3.1. Способствует развитию системы наставничества в образовательной организации.

9.3.2. Защищает профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы молодых работников через комиссию по трудовым спорам, в суде.

9.3.3. Способствует профессиональному становлению молодых педагогов через привлечение их к участию в конкурсах профессионального мастерства.

9.3.4. Способствует организации досуга, развитию творчества, приобщению молодых работников к физкультуре и спорту.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Работодатель включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работников МБДОУ, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

10.1.2. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные статьей 53 Трудового кодекса РФ.

10.1.3. Профсоюзная организация, профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 Трудового кодекса РФ).

10.1.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в работе комиссии по трудовым спорам.

10.1.6. В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственная инспекция труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

10.1.7. Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 29, 30 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.8. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 379, 380 Трудового кодекса РФ).

10.1.9. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет производят в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 Трудового кодекса РФ);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, и работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений могут проявлять как представители работников (первичная профсоюзная организация), так и представители работодателя (заведующий), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале (возобновлении) коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

11.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

11.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создается приказом работодателя.

11.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

11.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

11.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

11.7. Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

11.8. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл. 61 Трудового кодекса РФ).

11.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

11.10. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

11.11. Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

11.12. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

11.13. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

11.14. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

11.15. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

11.16. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме изменений и дополнений к коллективному договору и является его составной частью.

11.17. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников МБДОУ.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 10.01.2023.

12.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения».

12.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).

12.4. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр для ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров.

Коллективный договор принят на общем собрании работников 10.01.2023 г.