

От работодателя
Директор МАДОУ ЦРР – д/с
Д.Л. Руднев
Приказ от 29.03.2024 № 71-ОД
МП



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ЦРР – д/с
В.Н. Фрумузак

*Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и
утвержден на общем собрании работников МАДОУ Центр развития ребенка – детский сад
(Протокол № от 29.01.2024)*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного МАДОУ
ЦРР - д/с Центр развития ребенка – детский сад

на 2024- 2027 годы



Покажи
2024

СОДЕРЖАНИЕ:

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
- III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,
ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
- IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ
- V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА
- VII. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА
- VIII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
- IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
- X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ
- XI. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДа НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И НЕДОПУЩЕНИЕ
ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, РАБОТНИКОВ,
ЖИВУЩИХ С ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ
- XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- XIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА
- XIV. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ,
ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ
НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ
- XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
- XVI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
- XVII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения работников и работодателя в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка детский сад (далее - МАДОУ ЦРР – д/с).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка – детский сад (далее МАДОУ ЦРР - д/с).

1.3. Коллективный договор составлен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273;
- законом ХМАО - Югры «Об образовании в ХМАО - Югре» от 11.07.2013 № 68-оз;
- решением Думы города Покачи от 28.03.2028 №18 «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи».

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и МАДОУ ЦРР – д/с по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ ЦРР - д/с и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАДОУ ЦРР - д/с, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации(далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - руководителя.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ ЦРР - д/с, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% (одного процента) от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Профсоюз, а также администрация МАДОУ ЦРР - д/с обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.10. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать

установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения, использования крайних мер их разрешения, забастовок.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ ЦРР - д/с.

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

1.13. Работодатель признает право профсоюза представлять интересы работников МАДОУ ЦРР - д/с.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ ЦРР - д/с.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) МАДОУ ЦРР - д/с коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности МАДОУ ЦРР - д/с коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.18. При ликвидации МАДОУ ЦРР - д/с коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, регламентированных законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.20. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.21. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ ЦРР - д/с;
- положение об оплате труда работников МАДОУ ЦРР - д/с;
- другие локальные акты МАДОУ ЦРР - д/с, затрагивающие права работников.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются

приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзом.

1.23. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ ЦРР - д/см по согласованию с профсоюзом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МАДОУ ЦРР - д/с, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.24. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.25. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.26. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2024-2027 гг.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ ЦРР - д/с и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Штатное расписание МАДОУ ЦРР - д/с утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома дошкольного образовательного МАДОУ ЦРР - д/с.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомить

работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАДОУ ЦРР - д/с, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.7. В трудовой договор необходимо включать обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.8. В трудовом договоре необходимо оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу, устанавливается руководителем МАДОУ ЦРР - д/с. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения комплектования групп воспитанниками и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых МАДОУ ЦРР - д/с является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МАДОУ ЦРР - д/с, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом

дошкольном образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (карантином и других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижениям возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп - комплектов, групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МАДОУ ЦРР - д/с, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

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

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

2.14. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.15. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.16. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.17. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.20. Оказание логопедической помощи в дошкольной образовательной организации регулируется Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-75, которое утвердило «Положение об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность».

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373 пункт 13, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

2.18. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 Трудового Кодекса Российской Федерации. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.19. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

2.21.Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками МАДОУ ЦРР - д/с, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении МАДОУ ЦРР - д/см;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.22. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники МАДОУ ЦРР - д/с имеют право на участие в управлении МАДОУ ЦРР - д/см непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении МАДОУ ЦРР - д/см являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов МАДОУ ЦРР - д/с.

На собраниях с участием руководителя МАДОУ ЦРР - д/с обсуждаются вопросы о работе МАДОУ ЦРР - д/с и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем МАДОУ ЦРР - д/с. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома в групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюз, реализуя права работников на участие в управлении МАДОУ ЦРР - д/см через следующие мероприятия:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией МАДОУ ЦРР - д/с консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- вносит администрации МАДОУ ЦРР - д/с предложения, направленные на улучшение работы МАДОУ ЦРР - д/с, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении МАДОУ ЦРР - д/см.

2.23. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.24. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками МАДОУ ЦРР - д/с, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профсоюза, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении МАДОУ ЦРР - д/см;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, соглашениями, настоящим договором.
- обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2.25. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники МАДОУ ЦРР - д/с имеют право на участие в управлении МАДОУ ЦРР - д/см непосредственно и через профсоюз..

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении МАДОУ ЦРР - д/см являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов МАДОУ ЦРР - д/с.

На собраниях с участием руководителя МАДОУ ЦРР - д/с обсуждаются вопросы о работе МАДОУ ЦРР - д/с и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем МАДОУ ЦРР - д/с. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профсоюза в групповом обращении работников о созыве собрания.

2.26. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.27. Профсоюз обязуется:

2.27.1. Инициировать формирование в комиссию по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.27.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.27.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.27.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАДОУ ЦРР - д/с.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАДОУ ЦРР - д/с.

3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с решением Думы города Покачи от 28.03.2021 №18 «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи».

3.5. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в МАДОУ ЦРР - д/сх высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в

рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАДОУ ЦРР - д/с, по направлению МАДОУ ЦРР - д/с или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования.

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

3.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МАДОУ ЦРР - д/с (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАДОУ ЦРР - д/с инвалидов.

4.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАДОУ ЦРР - д/с в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ЦРР - д/с (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, распорядком дня, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ ЦРР - д/с.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МАДОУ ЦРР - д/с устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до

восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиком сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатель, сторож, работники пищеблока.

5.6. Режим работы воспитателей в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, квартала и других).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МАДОУ ЦРР - д/с к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье, при пятидневной рабочей недели.

5.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами

внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы: если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.11. Руководитель МАДОУ ЦРР - д/с обязан согласовывать с профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.16. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.18. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставлять с соблюдением ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.

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

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

5.23. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.24. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. При этом одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности. По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

5.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей – 4 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

5.26. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд график согласовывается работником с заведующим ДОУ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных

дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. За ненормированный рабочий день.

6.1.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу руководителя МАДОУ ЦРР - д/с к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.1.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом МАДОУ ЦРР - д/с и оформляется приказом руководителя.

Предоставление руководителю МАДОУ ЦРР - д/с отпуска за ненормированный рабочий день принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи.

6.1.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве трех календарных дней, и суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ЦРР - д/с и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в условиях ненормированного рабочего дня.

6.1.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих права на дополнительный отпуск:

Наименование должности	Продолжительность отпуска(в календарных днях)
Директор	Решение принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи
Заместитель директора	до 3-х дней
Главный бухгалтер	до 3-х дней
Кладовщик	до 3-х дней
Специалист по кадрам	до 3-х дней
Секретарь-руководителя	до 3-х дней
Шеф-повар	до 3-х дней
Экономист	до 3-х дней
Бухгалтер	до 3-х дней
Юрисконсульт	до 3-х дней

6.2. За работу во вредных условиях труда.

6.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

VII. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

7.1. Дистанционной (удалённой) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

7.2. Под дистанционным Работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно: - на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора); - временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте);

7.4. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.5. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором. 12

7.6. Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение Работником трудовой функции дистанционно осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

7.7. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ст.312.8 ТК РФ).

7.8. Взаимодействие Работника, осуществляющего трудовую деятельность дистанционно, и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа

(информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

7.9. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы. За использование собственного оборудования программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Работодатель выплачивает Работнику компенсацию в виде фактически понесенных расходов Работника, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (при наличии подтверждающих документов). Указанные расходы Работник обязан предварительно согласовать с Работодателем.

7.10. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление Работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно, с требованием охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.11. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

8.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.2. Оплата труда в МАДОУ ЦРР – д/с осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного МАДОУ ЦРР - д/с Центр развития ребенка – детский сад, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзом. Положение об установлении системы труда работников муниципальных образовательных учреждений разрабатывается на основе Положения об установлении системы труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи.

8.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

8.4. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: - при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

8.4.1. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплаты за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

Руководитель обязуется:

8.6. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на окружном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

8.8. При переработке рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере. По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

8.9. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст.236 Трудового Кодекса Российской Федерации независимо от вины работодателя. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

8.10. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.11. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.168 ТК РФ)

8.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы бумажный расчетный лист или в электронном виде, утвержденные по согласованию с профсоюзом с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате, зачисленной на «зарплатную» карту.

8.13. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

8.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

8.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 Трудового Кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.16. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы. Доплаты за ночные часы, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни, совмещение должностей, а также за работу с вредными условиями труда оплачивать сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П.

8.17. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

8.18. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профсоюзом решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников дошкольного образовательного МАДОУ ЦРР - д/с на соответствие занимаемой должности.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при оплате труда (ст.142, 256 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123- 128 Трудового Кодекса Российской Федерации); - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Предоставление следующих мер социальной поддержки работникам в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи», утвержденного решением Думы города Покачи от 28.03.2018 № 18, № 19, № 20.

9.3 Работникам МАДОУ ЦРР - д/с один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя МАДОУ ЦРР - д/с.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников МАДОУ ЦРР - д/с, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

9.4 Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого МАДОУ ЦРР - д/с.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

9.5 Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.6. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

10.1. Стороны совместно обязуются:

10.1.1. Обеспечить право работников МАДОУ ЦРР - д/с на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.1.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

10.1.3. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

10.1.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

10.1.5. Обеспечивать работу комиссий:

- по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса;
- по контролю состояния зданий;
- по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году;
- о приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

10.1.6. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

10.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

10.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

10.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

10.3.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги ([ст. 226 ТК РФ](#)).

10.3.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

10.3.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

10.3.5. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

10.3.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами

10.3.7. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1, 216.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.3.8. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

10.3.9. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

10.3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

10.3.11. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им 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.

10.3.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

10.3.13. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

10.3.14. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

10.3.15. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

10.3.16. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

10.3.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10.3.18. Обеспечить прохождение за счет собственных средств работодателя, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342- н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек работников. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии

с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

10.3.19. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3.20. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медицинских бригад.

10.3.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.3.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.3.23. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.3.24. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

10.3.25. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.3.26. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3.27. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

10.3.28. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Общероссийского Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.4. *Работник в области охраны труда обязан:*

10.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.4.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

10.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

10.5. Профсоюз обязуется:

10.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

10.5.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

10.5.3. Обеспечивать участие представителей профсоюза в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных и производственных помещений, физкультурных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

10.5.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

10.5.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

10.5.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

XI. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДа НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, РАБОТНИКОВ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ

11.1. Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

11.1.1. Назначает лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа.

11.1.2. Включение информации о ВИЧ-инфекции в вводный и повторный инструктажи по охране труда.

11.1.3. Оформляет информационный стенд для размещения информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа работников, формированию терпимого отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

11.1.4. Доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

11.1.5. Информировывает работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных. Приглашает специалистов центра «СПИД» для проведения профилактических бесед среди работников МАДОУ ЦРР-детский сад, с целью предотвращения случаев инфицирования среди работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

11.1.6. Проводит среди работников МАДОУ ЦРР – детский сад инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи.

11.1.7. Работники имеют право получать информацию и консультативные услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

11.1.8. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию в лаборатории СПИД, либо в другом медицинском учреждении.

11.2. Работодатель ни при каких обстоятельствах не должен требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу или работников МАДОУ ЦРР-детский сад предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.

11.3. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

11.4. Никакой первичный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или периодический медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

11.5. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям, до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

11.6. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, Работодатель не допускает никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

11.7. Работодатель обеспечивает всех работников, включая ВИЧ-инфицированных, доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.)

11.8. Не допускает никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

11.9. МАДОУ ЦРР -детский сад устанавливает партнерские отношения с КУ ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», которое проводит тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих МАДОУ ЦРР - д/с медико-социальной сферы.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

12.3. **Взаимодействие работодателя с профсоюзом осуществляется посредством:**

- учета мотивированного мнения профкома, в порядке установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем МАДОУ ЦРР - д/с только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников МАДОУ ЦРР - д/с его официальное мнение.

В случае если мнение профсоюза не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

12.4. С учетом мнения профсоюза производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- принятие локальных нормативных актов МАДОУ ЦРР - д/с, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

12.5. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течении одного года грубое нарушение устава МАДОУ ЦРР - д/с, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

12.6. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания непосредственно образовательной деятельности (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ); - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

12.7. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

12.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

12.9. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

12.10. На время осуществления полномочий работником МАДОУ ЦРР - д/с, избранным на выборную должность в выборный орган профсоюза с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

12.11 . Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период и ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

12.12. Члены профкома включаются в состав комиссий МАДОУ ЦРР - д/с по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12.13. В целях создания условий для успешной деятельности профкома и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.13.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАДОУ ЦРР - д/с, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

12.13.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

12.13.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.13.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

12.13.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

12.13.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, выделенного профкому.

12.13.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

12.13.8. Привлекать представителей профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Профсоюз обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

13.1. Профком обязуется:

13.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

13.4. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

13.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

13.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

13.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.10. Участвовать совместно с городским комитетом (далее ГК) профсоюза в работе по оздоровлению работников и детей работников МАДОУ ЦРР - д/с.

13.11. Участвовать совместно с ГК профсоюза в работе по обеспечению детей работников МАДОУ ЦРР - д/с новогодними подарками.

13.12. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ГК профсоюза.

13.13. Вести учет нуждающихся в улучшении жилья и жилищных условий.

13.14. Оказывать материальную помощь работникам МАДОУ ЦРР - д/с из профсоюзных отчислений (при наличии средств).

13.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.16. Участвовать в работе комиссий МАДОУ ЦРР - д/с по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

13.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАДОУ ЦРР - д/с.

13.18. В случае возникновения споров между работодателем и работником МАДОУ ЦРР - д/с, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам.

13.19. Члены комиссии по трудовым спорам избираются из числа работников МАДОУ ЦРР – д/с на общем собрании и заседают по мере поступления заявлений.

XIV.ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

14.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

14.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

14.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

14.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

14.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

14.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

14.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

14.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

14.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

14.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

14.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж ([ч. 1 ст. 121 ТК](#)).

14.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 259 ТК](#)).

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

15.1. Индивидуальные трудовые споры возникают между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора и рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

15.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально - трудовых отношений в учреждении.

15.3. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

15.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

XVI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16. Стороны договорились:

16.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

16.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в сектор по социальным вопросам администрации города Покачи для уведомительной регистрации.

16.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

16.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

16.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 Трудового Кодекса Российской Федерации).

16.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

16.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

16.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

16.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

XVII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

17.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается или принимается новый, либо может быть продлен на три года.

17.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

17.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

17.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

17.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя, приостановленные работы (забастовку).

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Коллективный договор принят на общем собрании работников образовательной организации, протокол № 3 от 29.03.2024.

От работодателя:

Директор МАДОУ ЦРР – д/с

_____ А.Л. Руцкая

От работников:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

МАДОУ ЦРР – д/с

_____ Фрумузаки В.В.

