

Первичная профсоюзная организация
профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ детский сад «Солнышко»
Председатель  О.И. Величкина

« 25 » декабря 2024г



« 25 » декабря 2024г

– Е.В. Белоусова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида «Солнышко»
на 2025-2027 гг.**

Муниципальное образование городской округ
Верх-Нейвинский
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный трудовой договор (далее по тексту - Договор) - локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками МАДОУ детского сада комбинированного вида «Солнышко» (далее по тексту - учреждение) с Работодателем.

1.2. Договор заключен работниками учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Величкиной Ольги Ивановны с одной стороны, и Работодателем в лице директора учреждения Белоусовой Елены Викторовны, действующей на основании Устава учреждения с другой стороны.

1.3. Договор распространяется на всех работников учреждения(ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.4. Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим Договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, а также, действующими в учреждении положениями и совместными решениями администрации и первичной профсоюзной организацией и другими локальными нормативными актами, в части, не противоречащей законодательству и настоящему Договору.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025г. и действует в течение трех лет.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие коллективного договора продлевается, пока стороны не заключат новый договор или не продлят, изменят либо дополнят действующий.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.0. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение его действия, осуществляются только по взаимному согласию сторон на основании совместного решения; в совместное решение не могут включаться условия, ухудшающие положение работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г., иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Договором,

Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными правовыми актами учреждения.

2.2. Стороны обязуются строить свои отношения на принципах партнерства, взаимного уважения, уважения интересов сторон, стремления к компромиссным решениям в спорных случаях. Нарушение этих принципов является достаточным для привлечения виновных лиц к различным видам ответственности в соответствии с законодательством.

2.3. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является ли лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора работник предоставляет трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

При заключении трудового договора впервые, работодателем оформляется электронная трудовая книжка (часть 8 ст. 2 закона № 439-ФЗ от 16.12.2019 г. «О внесении изменений в

Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (часть 5 ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации)

- Устав учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- иные локальные акты (Кодекс этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»).

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.8. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров стороны рассматривают по процедуре и в сроки, определенные трудовым законодательством.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1.Работодатель имеет право:

- на управление образовательным процессом.
- на прием работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.2. Работодатель имеет право разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда, устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

3.4. Работодатель обязан:

Правильно организовать труд работников, создать необходимые условия для высокопроизводительного труда, выплачивать зарплату, а также гарантировать работникам минимальную социальную защиту;

- осуществлять управление трудовой деятельностью и работниками в соответствии с целями и задачами, определенными Уставом учреждения и настоящим Договором;
- не переводить работников на другую работу без их согласия, за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством;
- создавать для работников, обучающихся в учебных учреждениях необходимые условия для совмещения работы с обучением; содействовать работникам в повышении квалификации, переобучении и приобретении новой профессии;
- осуществлять ознакомление работников с изменением существенных условий труда не позднее чем за 2 месяца и информировать КП по их просьбе;
- оказывать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, бесплатное содействие в подборе подходящей работы, в т.ч. с использованием службы занятости, предоставлять не менее 8-ми часов в неделю свободного времени для самостоятельного поиска работы;
- предоставлять КП необходимое обоснование не позднее чем за 3 месяца до массового высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата;
- при сокращении численности или штата предоставлять преимущественное право оставления на работе категориям работников, прямо указанным в законодательстве;
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семьям - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации(ч.2, ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сохранять высвобождаемым работникам гарантии и льготы, предусмотренные законодательством;
- ежемесячно перечислять на расчетный счет КПущенные членские профсоюзные взносы;
- работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных из заработной платы профсоюзных взносов.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники учреждения обязуются:

- обеспечить высокую исполнительскую и трудовую дисциплину в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством и настоящим Договором;
- обеспечить рациональное использование материально-энергетических ресурсов, сохранность зданий, оборудования, инструмента и инвентаря, вверенного им для выполнения работ;
- выполнять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, соблюдать требования инструкций и нормативных документов по охране труда;
- содействовать администрации в расследовании случаев хищения и порчи материальных ценностей, не принимать мер к бойкотированию деятельности учреждения;
- не призывать и не объявлять забастовки, при выполнении условий Договора Работодателем, а также при невыполнении коллективного договора по обстоятельствам,

независящим от Работодателя.

4.2. Работники имеют право:

- требовать от Работодателя выполнения условий трудового законодательства, настоящего Договора;
- осуществлять защиту своих прав в части соблюдения трудовых гарантий.

4.3. Работники, нарушающие нормы трудового законодательства, участвующие в незаконных забастовках или иных незаконных акциях, привлекаются к дисциплинарной, административной, материальной и иной ответственности согласно действующего законодательства Российской Федерации, региональных и муниципальных, локальных правовых актов.

5. ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ

5.1. Первичная профсоюзная организация является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников учреждения. Первичная профсоюзная организация осуществляет надзор и контроль за соблюдением Работодателем условий коллективного договора, выявляет и защищает законные интересы работников.

Социальные гарантии.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

5.2.2. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдается заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г» №10-ФЗ.

5.3.2. Предоставлять профкуму информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

5.3.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации в учреждение, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.3.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

5.3.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и

охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников.

5.3.6. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

5.3.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

5.3.8. Устанавливать доплаты в размере до 50% размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, до 30% уполномоченному по охране труда.

5.3.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

5.3.10. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

5.3.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

5.3.12. Представлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса), по желанию работника в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

5.4.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

5.4.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

5.4.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

5.4.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание системы наставничества педагогических работников в МАДОУ детский сад «Солнышко».
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

5.4.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

5.5. Первая профсоюзная организация обязуется:

5.5.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

5.5.2.Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

5.5.3.Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

5.5.4.При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

5.5.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

5.5.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

5.5.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

5.5.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

5.5.9. Вести разъяснительную работу.

5.5.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

5.5.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценностями подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзовыми органами.

5.5.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзовыми органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзовыми наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда».

5.5.13. Представлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

5.6. Разрешение трудовых споров.

5.6.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в разделе XIII Трудового кодекса Российской Федерации «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

5.6.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в разделе XIII Трудового кодекса Российской Федерации «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

5.6.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

5.7. Заключительные положения.

5.7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также контролирующем органам по труду всю необходимую информацию.

5.7.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

5.7.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

5.7.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. В учреждении пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

6.2. Для педагогических и медицинских работников устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- воспитатель групп компенсирующей направленности - 25 часов в неделю;
- воспитатель, педагог – психолог, старший воспитатель - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

- медицинские работники – 39 часов в неделю.

Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы других работников, не перечисленных выше, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе, если иное не установлено по результатам специальной оценки условий труда.

Сторож, уборщик служебных помещений согласно индивидуально утвержденного графика работы.

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени(ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством в количестве в соответствии с приложением № 3

6.5.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2, 3, 4,5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День Защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8.Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу –психологу, учителю - логопеду предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024г. №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

6.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 15 декабря текущего года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11.Работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (ст.128 Трудового кодекса Российской

Федерации)

- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- по соглашению сторон до 14календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 дней в году;

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней могут устанавливаться (ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации)

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12.Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска с сохранением средней заработной платы по основному месту работы в случае:

- смерти родственников (1 линии) – 3дня; (2 линии) – 1 день;
- собственной свадьбы (для вступающих в брак впервые), свадьба детей -1день;
- проводов ребенка в первый класс (предоставляется одному из родителей, работающих в данном учреждении) – 1 день.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.14. Преимущественное право отпусков в удобное время имеют следующие работники:

–Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.(ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации);

–муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);

–лица, работающие по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе, и если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

–граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (закон РФ от 15.05.1991г № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

–Герои Советского союза, герои РФ и полные кавалеры ордена Славы (закон РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);

- граждане, награжденные знаком «Почетный донор» (Федеральный закон "О донорстве крови и ее компонентов" от 20.07.2012 N 125-ФЗ);

– участники боевых действий, ветераны труда (ФЗ от 12.01.1995г № 5-ФЗ «О ветеранах»);

–Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена трудовой славы (ФЗ от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена трудовой славы»);

–граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ФЗ от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

–работник, супруг которого является военнослужащим (ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

7. Оплата труда

7.1 Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Солнышко» устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета учреждения.

7.2. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (15 числа - за 1-ую половину месяца, 30 числа - за 2-ую половину месяца, в феврале 28 числа месяца) путем перечисления на пластиковые карты. Размер заработанной платы за первую половину месяца определяется за фактически отработанное время из расчета оклада (тарифной ставки) работника, надбавки, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени норм труда.

Начиная с 01.03.2025 года выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (20 числа- за первую половину текущего месяца, 5 числа- за вторую половину месяца, следующего за отчетным) путем перечисления на пластиковые карты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

7.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся

компенсационные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.5. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.7. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и на основании специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда закрепляется в коллективном договоре учреждения.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.3. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.4. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников учреждения работы, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.1.5. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также

обеспечение охраны труда.

8.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (*Приложение № 2*).

8.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе(Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда").

8.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

8.5.Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзном органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

8.6. Инструктаж по охране труда проводить под расписью поступающими на работу, а также переведенными на другую работу (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.8.Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Обеспечить проведение этих осмотров (обследований), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.01.2021г. № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Предусмотренные на настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (ФЗ от 02.07.2021г. № 311-ФЗ, ст.220).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе и досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии по выслуге лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

8.9.Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. №426-ФЗ Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

Проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021г. № 311-ФЗ.

8.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведённой специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск (приложение № 3);
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзной организацией.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с "Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств", утвержденные приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.14. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микротравм) работников. Основанием для регистрации микротравм является обращение пострадавшего к руководителю учреждения. (Приказ Минтруда России № 223н от 20 апреля 2022 г. «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»).

Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021г. №311-ФЗ (ст.227;228;228,1;229; 229.1;229.2;229.3;230; 230.1;231) и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовымувечьем или профессиональным заболеванием.

8.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок.

8.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

8.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.20. Осуществлять совместно с председателем первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

8.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях председателя первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.2.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

8.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзовыми органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.