

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

детский сад «Солнышко» п. Октябрьский

на 2023–2026 годы

От работодателя:

Заведующий МКДОУ

детский сад «Солнышко»

п. Октябрьский

_____/ З. К. Вализер /

« 27 » 10 2023 г.

Приказ № 75-ОД от 27.10.2023

М. П.

От работников:

Председатель ПК

МКДОУ детский сад

«Солнышко» п. Октябрьский

_____/ М. А. Новикова /

« 27 » 10 2023 г.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3 от 27 октября 2023 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении экономики и планирования администрации Богучанского района Красноярского края

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

Начальник управления экономики и планирования администрации Богучанского района

Ю. С. Фоменко

(должность, Ф. И. О.)

М. П.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (далее - МКДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Социальным кодексом, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», Основами законодательства об охране труда в РФ, отраслевыми соглашениями Правительства Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края», локальными нормативными актами образовательного учреждения. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МКДОУ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ. Для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального материального благополучия работников.

1.4. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

- Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

- Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

- Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

- Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Российское законодательство. С учетом Главы 7 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции на 16.12.2019 г.) Содержание и структуру коллективного договора стороны утвердили:

- общие положения;
- оплата и нормирование труда;
- трудовой договор;
- рабочее время и время отдыха;
- трудовой распорядок;
- дисциплина труда;
- охрана труда и здоровья;
- содействие занятости, повышение квалификации и переподготовки кадров; - социальные гарантии;
- гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза;
- разрешение трудовых споров;
- контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.7. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых норм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида. Не допускается установления условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ ст. 23 (ред. От 28.04.2023). Статья 23. Условия труда инвалидов.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.17. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

1.18. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления МКДОУ непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- с учетом мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом. Работодатель при согласовании с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МКДОУ для согласования. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта. В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При отсутствии согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

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

- Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (*Приложение № 1*) ;
- Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (*Приложение № 2*);
- График рабочего времени и время отдыха работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (*Приложение № 3*);
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (*Приложение № 4*);
- Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) (*Приложение № 5*) ;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и особыми условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение должностного оклада, сокращенный рабочий день (*Приложение № 6*);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обуви и СИЗ (*Приложение № 7*);
- Положение о расчетном листе работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (*Приложение № 8*);
- Порядок аттестации отдельных категорий работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский (*Приложение № 9*);
- Положение о направлении работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский в служебные командировки (*Приложение № 10*);
- Положение об оценке качества работы педагогов МКДОУ при распределении фонда надбавок и доплат (*Приложение № 11*).
- Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников (*Приложение № 12*).

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора. **Правила внутреннего трудового распорядка состоят из основного текста и 1 приложения к ним: Кодекс этики и служебного поведения.**

Работодатель обязуется:

- 1.22. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в управление экономики и планирования администрацию Богучанского района Красноярского края для уведомительной регистрации.
- 1.23. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников. Профсоюзный комитет обязуется:
- 1.24. Содействовать эффективной работе МКДОУ
- 1.25. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам МКДОУ являющимися членам профсоюза.
- 1.26. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.27. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в МКДОУ.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда

Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают «Положение об оплате труда работников», которое является к коллективному договору. Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее (зарплатной платы) максимальным размерам;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МКДОУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МКДОУ.

Стороны договорились:

2.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКДОУ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», применение профессиональных стандартов в сфере дошкольного образования в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 28.03.2019 N ТС-817/08, и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), работнику устанавливается заработная плата в рублях. Зарплата выплачивается работнику ежемесячно на основании Табеля учета рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Зарплата перечисляется работнику, на указанный им в письменном заявлении счет сбербанке в денежной форме в валюте РФ в рублях через систему банкоматов. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:
- заработная плата за первую половину месяца: до 25 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца: до 10 числа последующего месяца, перечисления денежных средств на счет сотрудника в сбербанке.

2.2. Оплату труда работников образовательного учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливать коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Богучанского района.

2.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ *Приложение № 2*. Исполнять требования Трудового Кодекса Российской Федерации главы 28 «Другие гарантии и компенсации» .

2.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников (если такие средства имеются).

2.5. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский.

2.6. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МКДОУ в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада).

2.8. Администрация разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом, а также вносит изменения в:

- Положение об оплате труда работников.
- Положение о порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников.
- Положение об оценке качества работы педагогов МКДОУ при распределении фонда надбавок и доплат;
- Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников.

2.9. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Администрация обязуется: Размер заработной платы определять исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и Положением об

оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский. Оплата труда за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.11. Устанавливать оклады (должностные оклады) ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Федеральным Законом о минимальных окладах (ставках заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский, не могут противоречить действующему законодательству.

2.12. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы). Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительностью рабочего времени определены приказом Министерством образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре» (в редакции от 13.05.2019). Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Устанавливать ежегодно, с 1 сентября, приказом, педагогическим работникам объем педагогической нагрузки на учебный год исходя из программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКДОУ. Педагогическая нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.14. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества детей в группах, т.е сокращения количества групп.

2.15. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в МКДОУ.

2.16. Знакомить под подпись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст.74, 162 ТК РФ).

2.17. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон.

2.18. Должностные оклады работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор (эффективный контракт) о работе по

совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.19. Заработная плата за время ежегодного отпуска работников, работающих по совместительству, исчисляется из среднего заработка отдельно по каждой должности.

2.20. Заработная плата за время ежегодного отпуска по основной работе работников, совмещающих профессии, исчисляется из среднего заработка с учетом оплаты за дополнительную работу.

2.21. Размер заработной платы обязательно оговаривается в трудовом договоре.

2.21.1 Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.21.2. При выплате заработной платы заведующий МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский утверждает форму расчетного листа с учетом профсоюзного комитета работника, установленного статьей 372 ТК РФ;

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размере иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсационных выплат;
- о размерах и об основаниях производственных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.21.3. Расчетные листки предоставляются работнику не реже одного раза в месяц, где каждый работник извещается о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (ч.1 в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ; ст. 136 ТК РФ);

2.21.4. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.137,138 ТК РФ),

2.22. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

2.23. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Производить оплату рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за фактически отработанное сверх нормы время (почасовая оплата). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором (эффективным контрактом).

2.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

2.25. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы

с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

2.26. Администрация и профсоюзный комитет договорились, что при исчислении среднего заработка при расчете отпускных премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в состав заработной платы, начисленной работнику за расчетный период (часть 2 ст. 139 ТК РФ, пункт 2 Положения), необходимо учитывать, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости обучения, отдыха и другие) то есть те, которые не соответствуют понятию «заработная плата» согласно ст. 129 ТК РФ. Доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности, являющиеся выплатами социального характера, предусматривающими возмещение утраченного заработка во время нетрудоспособности работника. Доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности не могут быть включены в расчет среднего заработка.

2.27. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты.

2.28. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а так же иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МКДОУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

2.29. После истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МКДОУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующийся работников;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях.

2.30. При направлении работника для прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального

образования с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.31. Согласно ст. 135 ТК РФ работодателю предоставлено право самостоятельно определять и устанавливать в организации системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель также не ограничен в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования, определении размера доплат и надбавок.

2.32. Выплаты социального характера, не являются стимулирующими, не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда (вознаграждением за труд) – ст. 129 ТК РФ, Постановление Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 № 17744/12.

2.33. Стороны договорились утвердить перечень выплат социального характера в разрезе основных категорий работников:

2.33.1. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ); компенсация работникам морального вреда, определяемая судом, за счет средств организации (ст. 231 ТК РФ).

2.33.2. Материальная помощь, выплачиваемая работникам по семейным обстоятельствам.

2.33.3. Смерть членов семьи (супругов, детей, родителей) – по согласованию администрации с профсоюзной первичной организацией, устанавливается в размере единовременной выплаты при предъявлении соответствующих документов, доказывающих родство работника с умершим родственником.

2.33.4. Тяжелая болезнь или дорогостоящее лечение близкого родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены) – единовременная выплата.

2.33.5. Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский:

- от 5-ти до 10-ти лет 3 000 (три тысячи) рублей;
- свыше 10 лет – 5 000 (пять тысяч) рублей;

2.33.6. В случае стихийного бедствия, нанесенного серьезный урон семье пострадавшего – оказывается материальная помощь размеры которой согласуются с трудовым коллективом работников учреждения и профсоюзным комитетом, при учете наличия экономии ФНД.

2.34. Производить компенсационные выплаты:

- выплата разницы в окладах при временном замещительстве – в размере 30% от оклада;
- оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, согласно законодательству Российской Федерации;

2.35. На основании Положения «О порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок, доплат и премий работникам МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский Богучанского района Красноярского края издается Приказ «О создании Комиссии по распределению и назначению стимулирующих и компенсирующих выплат из фонда надбавок, доплат и премий работникам

административного, педагогического и обслуживающего персонала» (далее Комиссия), которая устанавливает размер выплат.

Размер выплат утверждается приказом заведующего образовательным учреждением. Премияльный фонд определяется как ежемесячно, так и ежеквартально исходя из установленного размера ФНД за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 2.3 настоящего Положения. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период;

2.36. Основными условиями премирования за успешную работу могут являться:

- четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- качественное и своевременное реализации планов и заданий.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы МКДОУ, в т.ч. четкое и своевременное выполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений.
- повышение своей квалификации, самообразования.
- проявление творческого подхода к оформлению группы, приемной, учреждения, прогулочных участков.
- проведение мероприятий, с использованием новых технологий, инновационные формы работы с родителями.
- награждение почетными грамотами и профессиональными дипломами;
- критерии оценки (оценочный лист работника).

2.37. Администрация и профсоюзный комитет договорились поощрять работников по итогам года за добросовестный продолжительный и результативный труд в МКДОУ, а также поощрять работников ведущий здоровый образ жизни, участие в текущих ремонтах ДОУ, работающих без листка нетрудоспособности в течение календарного года, участия в общественной жизни учреждения, в общественной жизни поселения, от стажа работы в МКДОУ. Срок выплаты премии – декабрь календарного года.

2.38. Основанием для лишения выплаты премии является:

- жалобы родителей (в форме заявления);
- грубое обращение с детьми (при наличии докладной, акта, заявления);
- нарушение трудовой дисциплины (при наличии приказа, докладной, акта);
- дисциплинарное взыскание за текущий период;
- неисполнение функциональных обязанностей или некачественное выполнение (акты, приказы, докладные, справки старшего воспитателя, завхоза).

2.39. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу. В пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, а так же в соответствии с «Положением о порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников МКДОУ устанавливается система премирования, стимулирующих доплат и надбавок. При распределении фонда надбавок и доплат (ФНД) используется Положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера за эффективность и качество деятельности педагогических работников МКДОУ». В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, проведение работ по выполнению уставных требований и иное.

2.40. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.41. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100% от оклада.

2.42. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, в размере до 100% от оклада.

2.43. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки – до 100 баллов. Приложение №4 (оценочные критерии). Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, положении «О порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников МКДОУ.

2.44. Работникам образовательного учреждения, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

а) получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

б) впервые приступили к работе в образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

в) состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением, являющейся основным местом работы. Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности. Выплаты устанавливаются с даты приема на работу в размере согласно Положения.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.45. Принимать участие в работе комиссий:

а) по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;

б) по тарификации педагогических работников;

в) по распределению выплат стимулирующего характера.

г) участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда.

д) осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

Гарантии и ответственность.

- Администрация и первичная профсоюзная организация МКДОУ выступают партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, в выполнении действующего законодательства РФ и нормативно-правовых актов;
- Осуществление общественного контроля за соблюдением норм трудового законодательства по условиям и оплате труда возложена на первичную профсоюзную организацию МКДОУ;
- Администрация обязана обеспечить гарантии и льготы работникам; соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин
- Заведующий МКДОУ несет ответственность, согласно должностной инструкции, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761-н, с Профессиональными стандартами;
- Заведующий несет материальную и административную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику согласно, статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, а также возмещает моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием согласно, статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1. Установить время начала и окончания работы (Приложение № 3), время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ исходя из режима работы учреждения 12 часов с 7.00 ч. до 19.00 ч.(Приложение №2). Приём пищи педагогическими работниками во время обеденного перерыва осуществляется одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

- не более 36 часов в неделю, для педагогических работников
- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными условиями труда
- не более 40 часов в неделю для мужчин.

3.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

3.4.. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в

возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

3.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

3.7. Привлекать работников МКДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.8. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

3.10. Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). (Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.11. Извещать о времени начала отпуска работника не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника (в письменном виде) в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ.

3.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня рабочих дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.13. Предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются руководителем МКДОУ индивидуально. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

3.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

3.16. Обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования за время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

3.17. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников установлены статьей 224 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

3.18. Работодатель обязан:

3.18.1. соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

3.18.2. переводить работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой. Согласно статье 182 Трудового кодекса Российской Федерации при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением за переводимым работником сохраняется его прежний средний месячный заработок в течение месяца со дня перевода. Если сотрудника переводят на более легкую работу по заключению врача только на определенное время, нормы статьи 182 не работают. И в данном случае работодатель вправе установить сотруднику меньшую зарплату. Поскольку заработная плата каждого работника зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ);

- 3.18.3.устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- 3.18.4.создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- 3.18.5. согласно статье 179 Трудового кодекса РФ в случае сокращения численности или штата работников организации преимущественное право остаться на прежнем месте предоставлено сотрудникам, которые получили в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 3.19. Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного отпусков, устанавливаемые в коллективном или индивидуальном трудовом договоре, не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.
- 3.20. В соответствии с медицинскими рекомендациями работодатель обязан устанавливать инвалидам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.
- 3.21. В ТК РФ также имеются специальные нормы, предусматривающие льготы и дополнительные гарантии работающим инвалидам, которые стороны коллективного договора договорились выполнять.
- 3.22. В соответствии с ч. 5 ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995 г. работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. И еще по их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).
- 3.23. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
- Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
 - графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведенным под подпись до сведения работников не позднее, чем за месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
 - условиями трудового договора;
 - должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.

Раздел 4. Трудовой договор (эффективный контракт)

Работодатель обязуется:

4.1.Администрация и профсоюзный комитет согласились принять «понятие трудового договора» (эффективный контракт) и «стороны трудового договора» согласно части III главы 10 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

4.1.1. Оформлять с 01.01.2021 года трудовые отношения с работниками (трудовые книжки), кто впервые принимаются на работу только в электронном виде 67 ТК РФ.

4.1.2. Для всех работников МКДОУ переход к новому формату сведений о трудовой деятельности является добровольным и осуществляться только с письменного согласия работника.

4.1.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

4.1.4. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.1.5. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

4.2. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.2.1. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

4.2.2. 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. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

4.2.3. Устанавливать нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.3. При разработке «Эффективного контракта» (далее трудового договора) рабочая группа, назначенная приказом заведующего МКДОУ, обязана наполнить содержанием трудовой договор согласно части III главы 10 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации и профсоюзным комитетом договорились предусматривать дополнительные условия в трудовом договоре, которые не будут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

4.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок.
- срочный трудовой договор возможно заключить: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (часть 1 статьи 59 ТК РФ, часть 14 статьи 332 ТК РФ);
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) (часть 14 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);
- для выполнения работ, непосредственно связанной с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; с лицом, направленным органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Стороны договорились следовать части III главе 10 статьи 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

4.5. В Трудовом договоре указывать наименование должности, профессии или специальности и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартов (только в отношении работников, для которых законодательством предусмотрены компенсации, льготы либо ограничение) – Абзац третий части 2 статьи ТК РФ.

4.6. Оценка квалификации является добровольной и для работников, и для работодателей и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований. Если на прохождение независимой оценки квалификации работник направлен по инициативе работодателя, у работника нужно запросить письменное согласие. При этом на период прохождения сотрудниками оценки работодатель должен предоставить им некоторые гарантии и компенсации.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ:

оплата прохождения такой оценки (аттестации) осуществляется за счет средств работодателя;

за работником сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы;

если независимая оценка осуществляется в другой местности, работнику оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Гарантии при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации могут устанавливаться в дополнительном соглашении к Трудовому договору (ст.196 ТК РФ) Федеральный закон от 03.07.2016г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

4.7.Администрация и профсоюзный комитет при составлении должностных инструкций договорились руководствоваться следующими требованиями:

- указать наименование вида профессиональной деятельности;
- указать основную цель вида профессиональной деятельности;
- определить группу занятий;
- отнести к видам экономической деятельности;
- описать трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) в полном объеме;
- дать характеристику обобщенных трудовых функций, трудовых действий;
- определить требования к образованию и обучению, перечислить необходимые знания;
- указать требования к опыту практической работы, а также необходимые умения;
- прописать особые условия допуска к работе (к педагогической деятельности не допускаются лица:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющим или имевшим судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
 - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем);
 - дополнительные характеристики:
 - соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики (Раздел IX, статьи 1951 , 1952 , 1953 , 196,197).

4.8.Работа по совместительству, особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы. В трудовом договоре с совместителем включается обязательно указание на то, что работа является совместительством (часть 4 статьи 282 ТК РФ). В трудовом договоре с сезонным работником включать условие о сезонном характере работы (часть 1 статьи 294 ТК РФ).

4.9.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ), может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание этой работы и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считать не заключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.11. Соблюдение запрета на установление в трудовом договоре срока испытания для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности (часть 4 статьи 70 ТК РФ); беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (часть 1 статьи 70 ТК РФ);

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (часть 14 статьи 332 ТК РФ; часть 2 статьи 348,4 ТК РФ; пункт 9 статьи 22,2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»);

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями (часть 7, 8, статьи 34.2 Федерального закона от 04.12.2007г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ»); лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

4.12. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения) копии документов, связанных с работой:

- копию приказа о приеме на работу;
- копии приказов о переводах на другую работу;
- копию приказа об увольнении с работы;
- выписки из трудовой книжки;
- справки о заработной плате;
- справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование;
- справки о периоде работы в МКДОУ;
- другие справки и копии документов.

Копии документов, связанных с работой должны быть заверены надлежащим образом и предоставлены работнику безвозмездно. Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное страхование (обеспечение) вернуть ее работодателю (статья 62 ТК РФ).

4.13. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.14. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме *не менее чем за три*

календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

4.15. В соответствии ст.11 ФЗ от 01.04.1996г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования в день увольнения застрахованного лица, страхователь обязан передать застрахованному лицу сведения, предусмотренные пунктами 2.2.3. (справку о сумме заработка за 2 предшествующих года, по страховым взносам ОПС и справку по форме 2 НДФЛ в день увольнения).

4.16. Закон фактически исключает возможность поступления несовершеннолетнего работника на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, которые должны быть подтверждены документом об образовании. Администрация и профсоюзный комитет договорились: несовершеннолетнего работника не принимать на работу в МКДОУ у него нет законных обязанностей нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников.

Раздел 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, ст. 189 ТК РФ иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МКДОУ.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Учитывая статью 372 ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) разрабатывать согласно положению «О порядке разработки, принятия и утверждения локальных нормативных актов в МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский.

5.1.2. Поощрения за труд осуществляются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией в соответствии с Главой 30, статьей 191 ТК РФ. Другие виды поощрений работников за труд определены в ПВТР.

5.1.3. Дисциплинарные взыскания работодатель применяет по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Главой 30, статьей 192 ТК РФ. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания и привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников – определены в Главе 30, статьях 193, 194, 195 ТК РФ.

5.2. Администрация обязана:

5.2.1. Знать и выполнять нормы трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.2.2. Принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

5.2.3. Соблюдать гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа согласно Главе 58, статье 376 ТК РФ. 5.2.4. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (статья 380 ТК РФ).

5.2.5. Нести ответственность за выполнение локальных нормативных актов, норм федерального законодательства, Трудового Кодекса РФ.

5.3. Профсоюзный комитет обязан:

5.3.1. Вести защиту трудовых прав и законных интересов работников МКДОУ.

5.3.2. Использовать свое право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективного договора, соглашений.

5.3.3. Нести ответственность за соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда всеми работниками, учитывая Трудовой Кодекс РФ.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6. Администрация обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников

6.2. Для реализации этих задач проводить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц указывать в ежегодном Соглашении по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.4. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.5. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.6. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты МКДОУ на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.7. Обеспечивать за счёт средств учреждения:

6.7.1. Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.8. Обеспечивать целевое использование средства на охрану труда.

6.9. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

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

6.11. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.12. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить с работниками МКДОУ инструктаж по охране труда под подпись, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

6.13. Один раз в три года организовывать для всех категорий работников МКДОУ обучение и проверку знаний требований охраны труда. Создавать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.14. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств МКДОУ.

6.15. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ. По аналогии с результатами аттестации рабочих мест итоги специальной оценки условий труда применяются для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд России, расчета добавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст.7 ФЗ № 426). Специальная оценка проводится в отношении условий труда всех работников, кроме надомников и дистанционных работников. По общему правилу специальная оценка условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки (ч.4 ст.8 и 17 ФЗ № 426-ФЗ). Результаты

проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения. Учитывать то, что существенным нововведением является установление в ст. 14 ФЗ № 426 классификации условий труда. По степени вредности и (или) опасности они подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно). В свою очередь, вредные условия могут быть четырех степеней (подклассов). Следует отметить, что в названной статье разъясняется, какие именно условия труда относятся к каждому классу (подклассу). Согласно ч. 2 ст. 8 ФЗ № 426 специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной аккредитованной организацией. Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена 24.01.2014 приказом Минтруда России № 33н. Следует учитывать, что с 01.01.2015 вступят в законную юридическую силу дополнения в Кодекс об административных правонарушениях РФ. КоАП РФ дополнены новыми нормами. Так, часть 2 ст.5.27.1. КоАП РФ предусматривает ответственность работодателя за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение. В этом случае применяется административная мера наказания в виде предупреждения или штрафа (в частности, для юридических лиц от 60 до 80 тыс. руб.). Ответственность оценки условий труда устанавливается ст.14.54. КоАП РФ.

6.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учитывать Письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда РФ от 21 октября 2015 года № 15-1/В-4549 « О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда», часть 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона « О специальной оценке условий труда».

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

6.18. 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.

6.19. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.20. 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 (ст. 220 ТК РФ).

6.21. 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.

6.22. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

6.23. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

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

6.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на собрании трудового коллектива 2 раза в год (май, декабрь текущего года).

6.26. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости, о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец календарного года). Доводить результаты до сведения работников МКДОУ на собрании трудового коллектива.

6.27. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.28. Оформить в МКДОУ уголок охраны труда. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в МКДОУ.

6.29. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

6.30. Вредные и (или) опасные условия труда.

- Конституционный Суд РФ в определении от 07.02.2013 № 135-О указал, что компенсации предоставляются всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком, если их работа в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами СОУТ.

- Работникам согласно Списку или проведенной ранее аттестации рабочих мест, предоставлялись соответствующие компенсации. При проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) оказалось, что компенсации должны быть меньше, чем раньше. Предоставлении работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2020г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте.

- Компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются в том случае, если по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) на рабочем месте работника выявлены соответствующие условия труда. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

- сокращённую продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 4 календарных дней;
- повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада).

- Какую именно компенсацию предоставлять, устанавливает Трудовой кодекс РФ в зависимости от класса/подкласса условий труда.
- При установлении компенсаций внести изменения не только в локальные нормативные акты, но и в трудовые договоры, заключенные с работниками.
- При решении вопроса об изменении компенсации учитывать, что необоснованное снижение уровня гарантий может быть признано государственной инспекцией труда нарушениями законодательства.
- При установлении компенсации за работу во вредных условиях труда:
 - определить размер компенсации с учетом отраслевых соглашений и мнения профсоюза - закрепить предоставленные компенсации в локальных нормативных актах (ПВТР и Положение об оплате труда);
 - внести изменения в Трудовой договор с работником;
 - предоставить компенсации (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенное рабочее время).
- Доплата (надбавки) за работу во вредных условиях труда начисляется ежемесячно в процентах от оклада (тарифной ставки) она должна быть отражена в расчетном листке работника, поскольку является частью заработной платы (ч.1 ст.129 ТК РФ).
- Дополнительный отпуск предоставляется работнику одновременно с ежегодным отпуском.
- В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.3 ст.121 ТК РФ).
- При работе для определения необходимости установления компенсаций нормы Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» в редакции от 24.07.2023г.; нормы Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» нормы Федерального закона от 28.06.2021 г. № 421-ФЗ «О и Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны договорились:

6.31. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в МКДОУ, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.32. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты. Конкретный размер средств на указанные цели в МКДОУ на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

6.33. Совместно: - организовывать проведение работы по специальной оценке условий труда (СОУТ) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации: - определять бюджет на проведение СОУТ;

- выбирать экспертную организацию;
- анализировать штатное расписание, трудовые договора и должностные инструкции;
- готовить перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ;
- сведения собранные в результате специальной оценки условий труда, использовать для повышения эффективности работы персонала;
- использовать возможность оптимизации расходов на льготы и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, а также на страховые взносы в ФСС и Пенсионный фонд России. Профсоюзный комитет обязуется:
- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю дошкольного образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценки условий труда, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей;
- 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.

Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников дошкольного образовательного учреждения в санатории, профилактории;
- участвовать в административно-общественном контроле;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- помогать администрации в подготовке дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году.
- Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников МКДОУ.
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019г. № 512-н утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда,

при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Под контролем профсоюзного комитета работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами оценки условий труда, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, а также вакцинацию по национальному календарю на основании постановления правительства РФ и указом Минздрава. 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.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МКДОУ.

7.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.4. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию и пенсионные взносы. Учреждение выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения возраста ребенком 3 лет и иные пособия, на которые работник имеет право в соответствии ТК РФ (ст.256 ТК РФ).

7.5. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.6. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Красноярского края, РФ; при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ;

7.7. 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 выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест) (за всё время работы в соответствующих условиях).

7.7.1. Информировать профсоюзный комитет о списочном составе воспитанников в целях не допущения сокращения количества групп в МКДОУ.

7.7.2. Обеспечить контроль правильности применения статьи 180 ТК РФ и обеспечить информирование работодателем образовательного учреждения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем 3 месяца, о возможном массовом высвобождении работников в количестве не менее 10% от общей численности, подлежащих сокращению в течение не более 3-х месяцев.

7.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.9. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.10. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.11. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.13. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам МКДОУ дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников МКДОУ.

Администрация обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.

8.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.10. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 %.

8.11. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.13. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.14. Производить выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за сложность и важность выполненной работы:

- председателю профсоюзного комитета в размере до 3 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ);

- ответственному по охране труда в размере до 3 % должностного оклада.

8.15. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

8.16. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевому соглашению.

Профком обязуется:

8.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.18. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.19. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.20. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.21. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

- 8.23. Направлять учредителю учреждения (по Уставу) заявление о нарушении нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).
- 8.24. Систематически проводить работу по оздоровлению работников МКДОУ и по летнему оздоровлению их детей.
- 8.25. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории – профилактории.
- 8.26. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.27. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.
- 8.28. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.29. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.
- 8.30. Совместно с администрацией МКДОУ осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.
- 8.31. Из средств первичной профсоюзной организации МКДОУ оказывать материальную помощь членам профсоюза.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управлении экономики и планирования администрацию Богучанского района Красноярского края.
- 10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, созданной сторонами на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников.

- 10.4. Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.
- 10.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на Общем собрании работников.
- 10.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.
- 10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.
- 10.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Принято:
на Общем собрании работников
МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский
Протокол № 3 от 27.10.2023 г.