

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Старомайнский детский сад №5

на 2025-2027 год/годы

Представитель Работодателя:

Заведующий
МДОУ Старомайнский д/с №5
Заббарова О.Б. Заббарова
«27» 01 2025г.



Представитель Работников:

Председатель трудового
коллектива
Кузнецова Е.Е. Кузнецова
«27» 01 2025г.

Заключён на общем собрании
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения Старомайский детский
сад №5

«24» января 2025г. (Протокол №2)

г.п.Старая Майна. 2025г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«03» 02 2025 года, пер. № 77
виза инспектора *Кузнецова О.В.*

1. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Старомайнский детский сад №5
(МДОУ Старомайнский д/с №5)

(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)

2. Заббарова Ольга Васильевна , 8(84230)2-35-69, detsadn5@mail.ru

(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя)

Председатель трудового коллектива Кузнецова Елена Евгеньевна ,
8(84230)2-35-69, detsadn5@mail.ru

3. 433460, Ульяновская область, Старомайнский район, р.п.Старая Майна,
ул.Гоголя, дом18

ИНН 7318340347 КПП 731801001

л/с 03573303040 в Управлении финансов муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской области,

Казначейский счет 03231643736420006800, ОТДЕЛЕНИЕ УЛЬЯНОВСК
БАНКА РОССИИ//УФК по Ульяновской области г. Ульяновск,

Единый казначейский счет 40102810645370000061

БИК 017308101

ОГРН 1027301110672,

ОКАТО 73242551000

Тел.: 84230 2-35-69

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации)

4. образование
(отрасль народного хозяйства)
5. муниципальная бюджетная организация
организационно-правовая форма организации)
6. образовательная деятельность по образовательной программе
дошкольного образования
(основные виды деятельности)
7. 05.06.2002г.№144 Администрация Старомайнского района
(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения Старомайнский детский сад №5 (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения Старомайнский детский сад №5 (далее – Работники) и заведующим данной организации Заббаровой Ольгой Васильевной (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения Старомайнский детский сад №5 (далее — ДОУ) в лице заведующего Заббаровой Ольга Васильевны, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники, представленные Общим собранием трудового коллектива ДОУ, действующей на основании положения (далее – ОСТК), в лице председателя трудового коллектива Кузнецовой Еленой Евгеньевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1) регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

2) установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

3) повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

4) создания благоприятного психологического климата в коллективе;

5) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Общее собрание трудового коллектива единственным представителем интересов Работников при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Соглашения между Областным союзом «Федерацией профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2025-2027 годы от 18.12.2024 № 136-ДП, Соглашения между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 18.12.2024 № 135-ДП (далее - Региональное Соглашение № 135-ДП), отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области на 2024 – 2026 годы, зарегистрированным в Агентстве по развитию человеческого потенциала 18.01.2024 № 6-ТОС.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с

содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности трудовой деятельности, повышение качества оказываемых услуг, повышение эффективности труда на основе внедрения новых педагогических технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры трудовой деятельности, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.4. Создавать условия для профессионального роста и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. Представлять Общему собранию трудового коллектива бесплатно необходимую информацию:

1) для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Общего собрания трудового коллектива;

2) для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Общего собрания трудового коллектива;

3) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

4) о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменениях в организации, изменении ее структуры, передачи имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

5) о введении изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников в срок не позднее чем за два месяца;

6) о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

7) об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске вреда здоровью, а также о мерах по защите от воздействия

вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) о результатах хозяйственной деятельности;

9) о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации;

10) о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

11) о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

12) по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.8. Содействовать инициативе работников в части создания объединений, включая создание профессиональных союзов, создавать условия, обеспечивающие деятельность объединений в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.9. Учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.10. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда, Общего собрания трудового коллектива по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

1) учёта мнения Общего собрания трудового коллектива или согласования с Общим собранием трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

2) обязательного участия Общего собрания трудового коллектива в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

3) проведения с Общим собранием трудового коллектива консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

4) предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации;

5) обсуждения с Общим собранием трудового коллектива вопросов о работе образовательной организации, внесения предложений по её совершенствованию;

6) участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на Общем собрании трудового коллектива;

7) в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими Общему

собранию трудового коллектива методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономически эффективного труда.

2.14. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.16. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.18. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.19. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.20. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.21. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ стратегического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.22. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через Комиссию по урегулированию трудовых споров (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Общим собранием трудового коллектива кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании трудового коллектива.

В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.23. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.24. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.25. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

- 2.26. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.27. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.28. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.29. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.
- 2.30. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.31. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.
- 2.32. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).
- 2.33. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

- 2.34. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.35. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.36. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.37. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.
- 2.38. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.
- 2.39. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.40. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка работников.
- 2.41. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.42. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- 2.43. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Общее собрание трудового коллектива имеет право:

- 2.44. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- 2.45. Свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.46. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работники имеют право на:

2.47. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.48. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.49. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.50. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.51. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.52. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.53. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.54. Участие в общественном управлении Школой, в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах, в том числе через своих представителей в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.55. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.56. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.57. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.58. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Общее собрание трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.59. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.60. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.157 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется с 01 января 2025 года в соответствии с Региональным Соглашением №135-ДП обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности):

3.2 Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок

стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

3.4. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.6. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

3.7. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с Общим собранием трудового коллектива сроками погашения.

3.8. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных (ст. 131 ТК РФ).

3.9. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов Работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:5.

3.10. Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 70%.

3.11. Оплачивать труд работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.12. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу.

3.13. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.15. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.16. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.17. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

3.18. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца на основании их личных заявлений в безналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке в дни: 24 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 9 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Расходы, связанные с перечислением средств на счёт работника, несёт работодатель.

3.19. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

3.20. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 40% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

Выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 40% среднего месячного заработка.

3.21. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.22. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.23. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

Работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый такой день (ст. 112 ТК РФ).

3.24. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.24. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

3.25. Производить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 4-10 %, согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда.

3.26. Руководитель ДОО самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание ДОО в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание ДОО утверждается его руководителем.

3.27. Оклады (должностные оклады) медицинских работников ДОО устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда. Выплаты компенсирующего и стимулирующего характера медицинским работникам устанавливаются в соответствии с Положением, определяющим систему оплаты труда в сфере образования.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Общим собранием трудового коллектива.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

7) при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

8) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

9) при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

Работодатель обязуется:

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

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключенных трудовых договоров.

4.5. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Общего собрания трудового коллектива.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Общему собранию трудового коллектива не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за 3 месяца.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на основе на работе предоставляется работникам с более высокой эффективностью труда и квалификацией, согласно ст.179 ТК РФ.

При равной эффективности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к

существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее - Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ), либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ч.2 ст. 259 ТК РФ).

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива принимать меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. Разрабатывать совместно с Общим собранием трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.9. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

4.10. Представлять в Общем собранием трудового коллектива не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата

Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.11. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой эффективностью труда и квалификацией. При равной эффективности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- 1) проработавшие в организации свыше 5 лет;
- 2) работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
- 3) многодетные матери (отцы);
- 4) другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Общего собрания трудового коллектива, может быть произведено только с предварительного согласия Общего собрания трудового коллектива (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

4.13. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива обязан:

- 1) отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работам на условиях совместительства;
- 2) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- 3) отказаться от услуг других структур для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;
- 4) проводить мониторинг возможностей внутришкольных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;
- 5) вводить в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

4.14. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от профессиональной деятельности.

4.15. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или других причин, определёнными сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.17. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

4.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.19. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Общего собрания трудового коллектива.

4.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами Общего собрания трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

4.21. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов Общего собрания трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.22. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.23. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива (Приложение №1), утвержденными с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыв для отдыха и питания предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

Сторожакам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня. Графики сменности доводятся до сведения под роспись Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (абз. 3,4,5 ст. 103 ТК РФ).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива (ст. 113 ТК РФ).

5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

работникам для прохождения медицинских осмотров – 2 дня в году;

женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 3 дня в году.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет, 1 день;

Работникам, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) 1 день;

Председателю Общего собрания трудового коллектива, членам Общего собрания трудового коллектива за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива 1 день.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.10. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов в Армию - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.14. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова Работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным

актом, принятым с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.15. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления Работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст. 166-168 ТК РФ».

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и утвердить план мероприятий по охране труда.

6.3.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

6.3.3. Разрабатывать и по согласованию с Председателем Общего собрания трудового коллектива утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.3.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении правил

финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.3.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников ДОО не реже 1 раза в три года.

6.3.8. Обеспечивать проверку знаний Работников ДОО по охране труда к началу учебного года.

6.3.9. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.3.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Председателем Общего собрания трудового коллектива.

6.3.11. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.3.12. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.3.13. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.3.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.3.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.3.17. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при использовании им трудовых обязанностей.

6.3.18. Создать на паритетной основе совместно с Председателем трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3.20. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников ДОО, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

6.3.21. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

6.3.22. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка.

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

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.3.23. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ТК РФ ст. 312.9).

Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью электронной сети Сферум.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

6.3.24. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.4.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.4.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.7. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.8. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Работникам в пределах средств на оплату труда оказывать материальную помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, с выходом на пенсию, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников, с рождением ребенка в размерах, определённых нормативным актом ДОУ, но не более пяти тысяч рублей в календарном году.

7.1.2. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, социальное страхование при приобретении профессиональных заболеваний работников в порядке от установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.3. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.5. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

7.1.6. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

7.1.7. Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по

основаниям, в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом РФ.

7.1.8. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- 1) с бракосочетанием – 3 дня;
- 2) с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- 3) с проводами детей в Вооружённые силы РФ – до 5 дней;
- 4) с бракосочетанием детей Работника -3 дня;
- 5) с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- 6) с празднованием юбилейных дат (55-летие) со дня рождения- 1 день;
- 7) с празднованием серебряной (золотой) свадьбы -1 день;
- 8) с участием в похоронах родных и близких -3 дня;
- 9) с ликвидацией аварии в жилом помещении – 3 дня (ст. 116 ТК РФ).

7.2. Работники имеют право:

7.2.1. Педагогические работники ДОУ, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области в соответствии с федеральным законодательством и Законом Ульяновской области от 30.12.2005 № 167-ЗО с изменениями от 8 июня 2023 года № 71-ЗО «О мерах социальной поддержки педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности на территории Ульяновской области» пользуются правом на получение мер социальной поддержки в виде бесплатной жилой площади с отоплением и освещением.

7.2.2. Педагогическим работникам ДОУ Ульяновской области - молодым специалистам, предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.10.2020 № 103-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса молодых специалистов Ульяновской области».

7.3.2. Педагогические работники, руководители, вышедшие на пенсию, имеют право на получение мер социальной поддержки, если продолжительность общего стажа их работы в образовательных организациях, находящихся в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и при выходе на пенсию они пользовались (имели право пользоваться) соответствующей мерой социальной поддержки по оплате жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает Председателя трудового коллектива в коллегиальные органы управления ДО (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

9.2. Председатель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнении условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Председателю трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия Председателя трудового коллектива в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

8.5. Работодатель и Председатель трудового коллектива образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Председатель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Председателя трудового коллектива (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права Председателя трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

9.4. Не препятствовать Председателю трудового коллектива посещать рабочие места для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5. Представлять Председателю трудового коллектива по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ДО, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации ДОУ;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. Безвозмездно предоставлять Председателю трудового коллектива помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Председателю трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники по согласованному перечню.

9.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Председателя трудового коллектива. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

9.8. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и тиражирование информационных материалов, необходимых для работы Председателя первичной профсоюзной организации, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности »).

9.9. Предоставить Председателю трудового коллектива возможность участия в работе коллегиального руководящего органа ДОУ с правом голоса (ст. 53 ТК РФ).

9.10. Расследовать и учитывать в ДОУ все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы Работниками при выполнении ими своих обязанностей.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев срока действия данного договора.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ (О коллективных договорах и соглашениях) определяет три вида нарушений:

-за уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ КДиС);

-за не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ КДиС);

-за нарушение и невыполнение коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

11.1. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, представляющие Работодателя или работника, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется кодексом РФ об Административных правонарушениях.

11.2. Дела о наложении штрафов рассматриваются судом по заявлению полномочного представителя трудового коллектива либо Работодателя, соответствующих органов по труду, либо по инициативе прокурора.

11.3. В случае нарушения Работодателем, либо работником условий коллективного договора, потерпевшей стороной направляется представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается Работодателем, либо выборным органом трудового коллектива в недельный срок.

11.4. В случаях отказа устранить эти нарушения или недостижение соглашений в указанный срок в соответствии со ст.26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» стороны имеют право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих Работодателей, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, либо потребовать от Работодателя применения к этим лицам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ), либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии и Федеральным законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст.2. п.1).

12.СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. С 01.01.2021 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация (ТК РФ 66.1 ст.2 введена Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ) действует до 31 декабря 2027 года.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с заведующим ДОУ, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности ДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).