

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Вагайский детский сад
«Колосок» на 2023- 2026гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании
работников «20» января 2023г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «20» января 2023г.

От работодателя

Директор
Е.А. Ослина



М.П.
«20» января 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета И.А.Ревнивых



М.П.
«20» января 2023г.

с. Вагай 2023г.

ВАГАЙСКИЙ ФИЛИАЛ
ГАУ ТО МФЦ

24 ЯНВ 2023

ОПЕРАТОР

ПОДПИСЬ

ДС ОБЧИННИКОВА

Работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Вагайский детский сад «Колосок», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Ревнивых И.А., с одной стороны, и работодатель - Учреждение, в лице его представителя – директора Ослиной Е.А., с другой стороны, решили внести в коллективный договор Учреждения изменения путем изложения коллективного договора в новой редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении МАДОУ Вагайский детский сад «Колосок» (далее Учреждение) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Вагайский детский сад «Колосок» в лице директора Ослиной Елены Александровны именуемое (ый) в дальнейшем Работодатель и работники, в лице Первичной профсоюзной организации МАДОУ Вагайский детский сад «Колосок» именуемый в дальнейшем Профсоюзный комитет.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

- «Об образовании в РФ»,
- «О занятости населения в РФ»,
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);

1.5.2. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Приложение № 2);

1.5.3. Положение о системе оплаты труда (Приложение №3);

1.5.4. Положение о порядке и условиях премирования работников Учреждения (Приложение №4);

1.5.5. Положение об общем собрании коллектива (Приложение №5);

1.5.6. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой (Приложение №6);

- 1.5.7. Должностные инструкции работников (Приложение №7);
- 1.5.8. Положение о порядке обработке и защите персональных данных (Приложение №8);
- 1.5.9. Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) (Приложение №9)
- 1.5.10. Соглашение по охране труда (Приложение №10);
- 1.5.11. Положение о службе охраны труда (Приложение №11);
- 1.5.12. Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда и пожарной безопасности с работниками и воспитанниками (Приложение №12);
- 1.5.13. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников (Приложение №13);
- 1.5.14. Положение о комиссии по охране труда (Приложение №14);
- 1.5.15. Положение о трехступенчатом административно-общественном контроле по охране труда (Приложение 15);
- 1.5.16. Положение по учету микроповреждений (микротравм) работников (Приложение №16);
- 1.5.17. Положение о направлении работника в командировки (Приложение №17);
- 1.5.18. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (Приложение №18);
- 1.5.19. Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) (Приложение 19).

1.6. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 1.6.1. В формах, предусмотренных Уставом Учреждения;
- 1.6.2. Учет мнения профкома;
- 1.6.3. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.6.4. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре.
- 1.6.5. Участие в переговорах обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 1.6.6. Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. На работников, не являющихся членами Профсоюза, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.8. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до принятия нового Коллективного договора. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации (часть 1 ст.43ТКРФ).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного

рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.11. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.12. Работодатель признает Профсоюзный комитет (иного представителя работников) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством РФ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.2. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Законом «Об образовании Российской Федерации».

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 351.1 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной

нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

2.4. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции работодателя Учреждения и осуществляется им на основании деловых качеств работника.

2.5. Работники принимаются на работу по трудовому договору. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении (у работодателя). Заключаемый трудовой договор должен соответствовать требованиям действующего трудового законодательства РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьями трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

2.7. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные трудовым законодательством, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда, страхование работника и другие условия.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов работы, изменение сменности работы Учреждения и т.д. при продолжении работником работы без изменения его функции работы по определенной специальности, квалификации или должности.

Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Условия трудового договора в дальнейшем могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом.

2.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.12. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, подав об этом заявление работодателю Учреждения не позднее двух недель до предполагаемой даты расторжения. Течение указанного срока начинается на следующий день после регистрации заявления об увольнении у делопроизводителя Учреждения.

2.14. По соглашению между работником и работодателем Учреждения трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.16. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем (директором Учреждения) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе администрации учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия первичной профсоюзной организации.

2.17. Трудовой договор, заключенный между работником и Учреждением может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случаях согласно пункта 13 части первой ТК РФ, иным федеральным Законом и исключающим возможность исполнения работников обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и ликвидации Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель Учреждения обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель обязан за две недели в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

2.19. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Учреждения без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- работникам, проработавшим в Учреждении свыше 20 лет;
- председатель профсоюзной организации в период исполнения им этих обязанностей и др.

2.20. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.21. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

2.22. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 82 ТК РФ).

2.23. Расторжение (прекращение) трудового договора осуществляется на основании приказа работодателя.

2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.25. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы делопроизводитель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника, а главный бухгалтер обязан произвести с ним окончательный расчет.

2.26. Независимо от причины увольнения работник обязан заполнить обходной лист не позже, чем за три дня до даты увольнения. Форма обходного листа утверждается приказом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения работы (в день увольнения) Работодатель обязан выдавать застрахованному лицу справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы; сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 трудового Кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 трудового Кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.28. С 1 января 2020 года появился цифровой формат трудовых книжек.

Согласно ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

1) принятие или изменение локальных нормативных актов с учетом мнения (по согласованию) профкома первичной профсоюзной организации;

2) подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений коллективных договоров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3) обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

4) уведомление по 31 октября 2020 года (Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 № 887) включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки согласно ст. 66 ТК РФ или формировать сведения о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ.

Работники могут быть переведены на формирование сведений о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ только с его согласия, оформленного письменным заявлением. Тем, кто впервые устраивается на работу после 31 декабря 2020 года, бумажный документ уже не заводится.

Если работник подаст заявление о том, что выбирает электронный вариант сведений о трудовой деятельности, то ему нужно будет выдать трудовую книжку на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

С этого момента работодатель не будет отвечать за ее ведение и хранение. Не придется делать выписку из трудовой книжки по просьбе работника.

Работникам, выбравшим цифровой формат, нужно будет предоставлять сведения о трудовой деятельности в данном учреждении по форме СТД-Р на бумажном носителе или в электронном виде: - в период работы не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника; - в день увольнения.

Если работодатель не предоставит работнику сведения вовремя, он будет нести такую же ответственность, как за задержку выдачи трудовой книжки.

Работник может подать заявление о выборе формата трудовой книжки до 31 декабря 2020 года. Если работник в заявлении указал о сохранении бумажного варианта или не сообщил о выборе, то работодатель должен будет вести и трудовую книжку работника, и передавать сведения о его трудовой деятельности в ПФР.

Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

У работников при приеме на работу в документе о сведениях, о трудовой деятельности должна быть отметка о том, что он отказался от бумажной трудовой книжки. Если такой отметки нет, то работник обязан предоставить трудовую книжку. Если он потерял ее или не может передать по другой причине, придется завести новую трудовую книжку.

Работодатели сообщают в Пенсионный фонд данные о трудовой деятельности работников, за исключением информации о поощрениях и образовании работников, в случае: - приема работника; - постоянного перевода; - увольнения; - написания им заявления о выборе формата трудовой книжки.

С 28 апреля 2020 года ПФР необходимо уведомлять о приеме и увольнении работника не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

Не позднее 15 февраля 2021 года работодатель обязан сообщить в ПФР о деятельности всех работников в учреждении по форме СЗВ-ТД. Представлять эти сведения требуется в форме электронного документа с усиленной квалифицированной электронной подписью. Работодатели, у которых за прошедший месяц числилось меньше 25 работников, могут передавать информацию на бумаге.

2.29. Основные права и обязанности работников и работодателя, порядок приема, перевода и увольнения работников определен в Правилах трудового распорядка Учреждения.

2.30. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Учреждение и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные действующим законодательством. Порядок хранения и использования персональных данных работников в Учреждении устанавливается соответствующим Положением с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

2.31. По письменному заявлению работника Учреждение не позднее трех дней со дня подачи заявления безвозмездно выдает работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое).

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.32. На основании ч. 2 ст. 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2022 года в Тюменской области и Ямало-Ненецком АО планируется проведение эксперимента по внедрению целевой модели цифровой образовательной среды (далее – ЦОС) в сфере общего образования, в сфере среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых.

Согласно Приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 02 декабря 2019 года № 649 «Об утверждении целевой модели цифровой образовательной среды» ЦОС будет применяться для обеспечения предоставления равного доступа к информационным системам и ресурсам (далее – ИСиР) платформы ЦОС участникам отношений в сфере образования, поставщикам цифрового образовательного контента и потребителям цифрового образовательного контента. Использование ИСиР платформы ЦОС будет способствовать повышению качества знаний, совершенствованию умений, навыков, компетенций и квалификации, обмену опытом и практиками, управлению собственными данными в электронной форме, построению индивидуального учебного плана. Также целевая модель ЦОС будет незаменима при предоставлении государственных (муниципальных) услуг и исполнению государственных (муниципальных) функций в сфере образования, осуществлению мониторинга освоения образовательных программ с использованием средств обучения и воспитания, представленных в электронном виде, в том числе электронных образовательных и информационных ресурсов, средств определения уровня знаний и оценки компетенций, а также иных объектов, необходимых для образовательной деятельности в ЦОС, объективному оцениванию знаний, умений, навыков и достижений обучающихся.

Целевая модель цифровой образовательной среды регулирует отношения участников ЦОС, связанные с созданием и развитием условий для реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, с учетом функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

При внедрении целевой модели ЦОС используются ИСиР, предназначенные для хранения, поиска, обработки и представления информации и данных, в том числе государственные информационные системы и ресурсы, включая открытую информационно-образовательную среду «Российская электронная школа», а также ИСиР, созданные в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.

Целью проводимого эксперимента по внедрению Целевой модели ЦОС является развитие материально-технической базы, информационно-телекоммуникационной инфраструктуры образовательных организаций и заключается в:

- обеспечении государственных и муниципальных общеобразовательных организаций высокоскоростным доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

со скоростью не менее 100 Мб/с для городской местности и не менее 50 Мб/с для сельской местности;

- оснащении образовательных организаций средствами вычислительной техники, программным обеспечением и презентационным оборудованием;
- создании и (или) модернизации структурированных кабельных систем, локальных вычислительных сетей, систем контроля и управления доступом, видеонаблюдения на объектах образовательных организаций.

Органы исполнительной власти Тюменской области совместно с органами местного самоуправления при внедрении целевой модели ЦОС на территории Тюменской области:

- а) осуществляют создание, внедрение и эксплуатацию региональных ИСиР, направленных на повышение эффективности функционирования системы образования, деятельности образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, на основе ведения административно-управленческих функций, а также на организацию и ведение образовательного процесса: электронного документооборота; планирования финансово-хозяйственной деятельности; электронного дневника; электронного журнала; электронного расписания; электронной библиотеки; учета освоения дополнительных общеобразовательных программ; учета достижений обучающихся по результатам их участия в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, мероприятиях, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, в соответствии с Правилами выявления детей, проявивших выдающиеся способности, сопровождения и мониторинга их дальнейшего развития, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2015 г. № 1239; коммуникационной среды участников образовательного процесса и системы быстрого обмена сообщениями; электронной отчетности;
- б) обеспечивают использование единых региональных ИСиР по направлениям деятельности и их интеграцию с ИСиР платформы ЦОС;
- в) обеспечивают сбор, анализ и хранение данных участников ЦОС, а также единообразие состава и ведения данных участников ЦОС в региональных ИСиР;
- г) обеспечивают создание личных кабинетов подведомственных образовательных организаций на ЕПГУ и (или) региональных порталах предоставления государственных (муниципальных) услуг с последующей идентификацией работников и обучающихся образовательных организаций с присвоением им соответствующего статуса;
- д) обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели ЦОС;
- е) обеспечивают развитие материально-технической базы, информационно-телекоммуникационной инфраструктуры образовательных организаций с учетом Целевой модели ЦОС;
- ж) обеспечивают межведомственное взаимодействие по вопросам внедрения Целевой модели ЦОС.

Цифровой образовательный контент должен соответствовать федеральным государственным образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и образовательным стандартам для применения в образовательном и воспитательном процессе согласно ст.11 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.1. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.2. В случаях отправления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц направляемых в служебные командировки.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим впервые самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель сохраняет средний заработок.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для женщин, работающих в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 « О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе»)

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (иного представителя работников) (ст. 190 ТК РФ) и являются приложением №

1 к настоящему коллективному договору, графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

Норма часов за ставку заработной платы отдельным категориям работников:

- 36 часов в неделю(воспитателям, старшим воспитателям, психолог, тьютор);
- 24 часа в неделю музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю руководителю физического воспитания;
- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 36 часов в неделю для медицинских работников.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б», «в».

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) Время работников:

МОП (младший обслуживающий персонал)

с 8-00 до 16-12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Пищеблока

1 смена с 6-00 до 13-42

перерыв на обед с 10-30 до 11-00

2 смена с 8.00 до 16-12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Кухонный работник

с 8-00 до 16-12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Воспитатели

с 7-30 до 16-30

б) Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время продолжительность не менее 30 минут.

График работы: 4 рабочих дня, 1 выходной

Музыкальный руководитель

с 8-00 до 13-42

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Руководитель физического воспитания

с 8-00 до 15-00

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Логопед

с 8-00 до 12-00

Психолог с 8-00 до 16.12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Тьютор

С 8-00 до 16.12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

УВП

с 8-00 до 16-12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Помощники воспитателей

с 7-30 до 16.12

перерыв на обед с 13.20 до 14.50

АУП

с 8-00 до 16-12

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

Мужчинам

с 8-00 до 17-00

перерыв на обед с 12-00 до 13-00

в) для работников, работающих сутками, рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с рабочим графиком.

4.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением работников работающих сутками по графику. Режим работы Учреждения установлен с 7.30 ч. до 16.30 ч.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов, для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению

Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ) который оплате не подлежит.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ):

- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- делопроизводитель;
- помощники воспитателя;
- машинист по стирке белья;
- уборщица;
- дворника;
- старший повар;
- повар;
- кухонный работник;
- завхоз;
- водитель;
- медицинская сестра;
- электрик;
- сантехник;
- столяр.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- воспитатели;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- руководитель физического воспитания;
- учитель – логопед;
- психолог;
- тьютор.

4.10. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется всем педагогическим работникам принимающие непосредственное участие в работе с детьми ОВЗ (воспитатели, логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, психолог).

4.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

4.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

- на похороны близких родственников (отец, мать, супруга, сын, дочь, брат, сестра) – до 5 календарных дней.
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – один день, днем окончания школы для родителей выпускников и др.
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней.

4.17.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.18. Работодатель беспрепятственно отпускает работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. Выход на работу работника в день сдачи крови запрещается.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течении года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной день или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. День отдыха согласуется с Работодателем.

4.19. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с настоящим Коллективным договором и Положением о направлении работника в командировки.

4.20. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

4.21.Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Оплата труда

5.1. С целью установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда, повышения ответственности и сознательности работников в Учреждении разработано и утверждено Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Колосок».

5.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств выделенных Учреждению Учредителем в рамках муниципального задания на текущий финансовый год и части внебюджетного фонда Учреждения.

5.3. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, выделенных Учредителем на выполнение муниципального задания, долю: на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями; на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам фонда оплаты труда.

5.4. Должностные оклады педагогов устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (ст. 132 ТК РФ).

5.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся бюджетных средств на оплату труда на основании Положения о системе оплаты труда, Положение о порядке и условиях премирования работников Учреждения.

5.6. В Учреждении устанавливается штатно - окладная система оплаты труда для всех работников:

- Административно-управленческого персонала;
- Учебно-вспомогательного персонала;
- Младшего обслуживающего персонала;
- Педагогических работников;
- Медицинского персонала.

5.7. Оплата труда работников в Учреждения включает:

- должностной оклад (согласно штатному расписанию);
районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии и выплаты стимулирующего характера (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты за выполнение дополнительного объема работы, расширенные зоны.

5.8. Стороны договорились дополнительно выплачивать работникам:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26000 рублей.
- ежемесячную доплату за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% часовой ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ).

5.9. Стороны договорились, что Учреждение производит оплату курсов повышения квалификации педагогов в размере 100% 1 раз в 3 года.

5.10. Разовое премирование может, осуществляться в отношении работников Учреждения по итогам работы за месяц/квартал/год при наличии экономии (ФОТст) и при условии выполнения муниципального задания.

5.11. Стороны договорились, что работнику, направленному в командировку возмещаются следующие расходы:

- расходы по найму жилого помещения на территории Российской Федерации - в размере фактически понесенных расходов;
- оплата за бронирование мест в гостиницах;
- расходы на проезд к месту командировки и обратно в размере: стоимости проезда воздушным, железнодорожным, автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, а также провоз багажа.

5.12. В случае утери документов, подтверждающих произведенные работником расходы по проезду директор Учреждения имеет право разрешить оплату расходов по минимальной стоимости:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

- авиатранспортом - согласно справке о стоимости перелета, выданной авиакомпанией.

5.12.1. Основанием для возмещения командировочных расходов является авансовый отчет с приложением к нему:

- заявления работника о возмещении командировочных расходов, подписанное директором Учреждения;

- проездных документов;

- документов по найму жилого помещения;

- отчета по командировке;

- объяснение о причине утраты документов (в случае утраты).

5.12.2. Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

5.12.3. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах определяемых настоящим Договором.

5.12.4. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых настоящим Договором, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

5.13. Размер, порядок и условия оплаты труда директора, устанавливается Учредителем в трудовом договоре в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений.

5.14. Заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в этот период времени по Тюменской области.

5.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.16. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплаты компенсирующего характера в рублях или в процентном отношении к (должностному

окладу) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Договором и иными локальными правовыми актами Учреждения, отражаются в трудовых договорах, заключаемых работниками с директором Учреждения.

5.17. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 7-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца окончательный расчет за отработанный месяц – 22-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

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

5.19. Изменения размера должностных окладов работников Учреждения, осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законном порядке.

5.20. Изменения оплаты труда работников производится:

5.21.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.21.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

5.21.3. При индексации заработной платы - со дня указанного в приказе (уведомления об изменении условий трудового договора в соответствии со ст.74 ТК РФ не требуется).

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При изменении оплаты труда работника в сторону понижения необходимо уведомлять работника не менее чем за 2 месяца в соответствии со ст.74 ТК РФ.

5.22. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников (ст. 136 ТК РФ).

5.23. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

5.24. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

5.25. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.26. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.27. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

5.28. Учреждение в установленном законом порядке несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда. Непосредственную ответственность за своевременность, правильность определения размеров и своевременную выплату заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.29. Исчисление средней заработной платы регулируется трудовым законодательством. Средний дневной заработок работника (в том числе оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

5.30. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

5.31. 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.

5.32. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за высокую производительность и интенсивность труда ст.151 ТК РФ. Размер доплаты конкретному работнику устанавливается Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы но не более 0,75 % от оклада.

5.33. При сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (ст.153 ТК РФ)

5.34. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.35. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) установлена в размере 35% часовой ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ).

5.36. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.37. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой 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 расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.38. Денежные средства на осуществление расходов работником в пользу учреждения, а также суточные (полевое довольствие и прочее) могут быть перечислены на личные банковские карты работника, открытые в рамках зарплатных проектов.

6. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.2. Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц (независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам).

6.1.3. Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы не оплачиваемый длительный социальный отпуск продолжительностью до одного года в соответствии с Положением о длительном социальном отпуске.

6.1.4. Ежемесячно отчислять удержанные из заработной платы членов первичной профсоюзной организации по заявлениям, денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы в день ее выдачи.

6.1.5. Обеспечивает гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с состоянием здоровья:

- за ним сохраняется средний заработок по прежней работе, в течение одного месяца со дня перевода в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой:

- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.6. При временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами РФ.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами РФ.

6.1.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами РФ.

6.1.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

6.1.9. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.1.10. Обеспечить безопасность персональных данных работников при обработке их в информационной системе.

6.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

- совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- содействовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами считаются работники организации в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3. Работодатель обязуется:

- формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует их продвижение по службе;

- утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами;

- обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) кредитов (ссуд) на образование молодым специалистам, молодым семьям.

7.4. Профсоюзный комитет:

- проводит работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывает помощь молодым специалистам в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Социального фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Социального фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством РФ, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Социального фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Социального фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Социального фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

8.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

9. Условия и охрана труда

9.1. Работодатель обязуется обеспечить:

9.1.1. Право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

9.1.2. Безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

9.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

9.1.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в Учреждении.

9.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.6. Обеспечивать работников Учреждения специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку и ремонт.

9.1.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

9.1.8. Раз в пять лет проводить специальную оценку условий труда. Работодателем приглашается независимая специализированная организация, которая проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ; далее - Закон N 426-ФЗ).

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ признают совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

Результат специальной оценки условий труда - это установление класса (подкласса) условий труда на конкретном рабочем месте (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). Класс (подкласс) устанавливает эксперт организации, проводящей специальную оценку, по итогам ее проведения (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Итоги специальной оценки оформляют в виде отчета по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета о ее проведении (Письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан:

- 1) предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (п. 6 ст. 7 Закона N 426-ФЗ), например: сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3, 4 степень) или опасными; повысить размер оплаты труда; предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если условия труда отнесены к вредным 2 - 4 степени или опасным (ст. 147, абз. 5 ч. 1 ст. 92, ст. 117 ТК РФ);
- 2) обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 3 ст. 7 Закона N 426-ФЗ);
- 3) предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ);
- 4) проводить мероприятия по улучшению условий труда работников (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ), например: модернизировать производство, снизить уровень загазованности, запыленности воздуха.

Если по итогам спецоценки вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены и условия труда признаны безопасными, то в целях поддержания их в таком состоянии работодатель, в частности (п. п. 1, 4 ст. 7 Закона N 426-ФЗ):

- 1) осуществляет контроль за состоянием условий труда на этих рабочих местах;
- 2) проводит мероприятия по поддержанию условий труда на безопасном уровне.

9.1.9. Проведение за счет собственных средств обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

9.1.10. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце (часть третья статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая ст. 185.1 ТК РФ введена Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работники организации, привившиеся от новой коронавирусной инфекции COVID-19 имеют право на:

- освобождение от работы в день вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

-дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один день в удобное для них время.

9.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.13. Предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.15. Расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.1.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9.1.20. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.1.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда возникшие не по вине работника.

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

9.1.23. В случае отказа работника Учреждения от работы при возникновении опасности для 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.

9.1.24. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.1.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.26. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.27. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению

ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

9.1.28. Предоставить работникам проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

9.2.2. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда.

9.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников Учреждения.

9.2.4. Проводить работу по оздоровлению работников Учреждения и их детей.

9.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.

9.3.1. Все работники, в том числе директор Учреждения обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг по представлению дошкольного образования и содержанию детей в Учреждении.

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

10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

10.1. Профсоюзный комитет действует на основании Коллективного договора о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.3. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;

- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);

- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- для участия в урегулировании трудовых споров;

- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.4. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.5. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.6. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства РФ и принятых мерах.

10.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя;
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней, необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- и другие вопросы в области трудовых отношений.

10.8. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

10.9. Представители первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

11 Обязательства профкома.

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации и работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и трудовым законодательством.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Вагайского райкома профсоюза.

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

11.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы Учреждения.

11.1.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

11.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.1.6. Направлять Учредителю и в Наблюдательный совет Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий договора, а также ходатайства о применении мер дисциплинарного взыскания.

11.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (больничные листы).

11.1.9. Приобретать для работников Учреждения, являющихся членами первичной профсоюзной организации, из перечисленных ежемесячных взносов новогодние подарки для их детей .

- 11.1.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.1.11. Осуществлять контроль, над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.1.12. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.1.13. Осуществлять контроль над соблюдением порядка, проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 11.1.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 11.1.15. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
- 11.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 3 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны, подписавшие единый Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения в мае года следующего за отчетным.

12.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законом для его заключения.

Стороны:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора и осуществляют контроль за его реализацией.
- рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты связанные, с его выполнением,
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Коллективный договор подписан:

Со стороны работодателя:

Директор Е.А. Ослина

Со стороны работников:

Председатель ППО И.А. Ревнивых

Приложение

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
3. Положение о системе оплаты труда;

4. Положение о порядке и условиях премирования работников Учреждения;
5. Положение об общем собрании коллектива;
6. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой;
7. Должностные инструкции работников;
8. Положение о порядке обработке и защите персональных данных;
9. Соглашение по охране труда;
10. Положение о службе охраны труда;
11. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;
12. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;
13. Положение о комиссии по охране труда;
14. Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев;
15. Положение о направлении работников в командировки.



Противуправно, противучреждено и кредитно получило
129 Писма ош илгидеке шерб
Осина Е.А.