

Принят

на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара
Протокол № 4 от «07» октября 2024 г

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 350»

городского округа Самара

(МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара)

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0500004

от «11» 10 2024 г.

Мав. Снег. Радраева Н.И.
(должность, Ф.И.О.)

Самара

В локальном акте пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

Принят:
на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара
Протокол № 4 от «07» октября 2024 г

К о л л е к т и в н ы й д о г о в о р
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 350» городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара)

Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 350» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара), (далее – ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники ДОУ в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – Вельдяксовой Любови Владимировны;
- Работодатель в лице его представителя – руководителя ДОУ – Баландиной Оксаны Владимировны (далее – Работодатель).

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора работников при приеме на работу (до подписания трудового договора), всех работников ДОУ после его принятия, а также при внесении изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

1.8. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками ДОУ о ходе выполнения коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и типа учреждения ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме ее преобразования.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3 лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ,

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях Работодатель обязуется:

1. Добиваться успешной деятельности ДООУ, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;
2. Обеспечивать Работников необходимыми материально – техническими ресурсами;
3. Создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта;

4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;
5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;
6. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информации:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- о вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах деятельности учреждения;
- об изменении показателей развития учреждения,
- о назначении и увольнении Работников;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца.

7. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

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

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;
- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников и т.д.;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально – экономического развития организации;
- участия работников в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проектов коллективного

договора, изменений и дополнений к нему и утверждение на общем собрании Работников;

● участие Председателя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 1 Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюза методами, повышением эффективности их труда;
- 2 Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 3 Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально – трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;
- 4 Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;
- 5 Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ);
- 6 Представлять и защищать социально – трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно – надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- 7 Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 8 Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю в управлении организацией, разработке текущих и перспективных планов, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- 9 Предлагать меры по социально – экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, простоя. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращении численности или штата работников;
- 10 Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
- 11 Добиваться роста реальной заработной платы;

12 Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

13 Проводить культурно – массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности согласно, квалификационного справочника и профессиональных стандартов;
- 2 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4 Выполнять установленные нормы труда;
- 5 Относиться бережно к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
- 6 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 7 Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;
- 8 Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);
- 9 Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
3. Принимать локальные нормативные акты;
4. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

Профсоюзный комитет имеет право:

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно – методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам – членам профсоюза.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально- трудовых прав, свобод, законных интересов;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между выборным органом первичной профсоюзной организации и Работодателем (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. В целях развития и дальнейшего социального партнерства Стороны обязуются создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления) разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

3.3. Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются Сторонами.

3.3.1. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

3.3.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально – экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

3.3.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о применяемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права Работников.

3.3.4. Содействовать осуществлению в ДОУ, предусмотренных законодательством РФ, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Самарской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

3.3.5. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

3.3.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюза в проведении аттестации Работников.

3.3.7. Поддерживать участие представителей выборного органа Профсоюза в работе коллективных органов управления ДОУ, в том числе разработке устава ДОУ, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности ДОУ.

3.3.8. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на муниципальном, региональном и локальном уровнях.

3.3.9. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.3.10. Работники могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, области, региона а также могут быть

выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград, за значительные успехи в ДООУ и в отрасли.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

4.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, ЛНА, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4.2. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, ЛНА, настоящим коллективным договором.

4.3. В трудовом договоре оговаривать условия трудовой деятельности работника, которые могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.4. При приеме на работу не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет.

4.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников ставку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.6. Прием на работу в ДООУ инвалидов осуществляется с обязательным выполнением создания администрацией ДООУ необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.7. Не допускается установление в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

4.8. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 1 свободный день в неделю с сохранением среднего заработка.

4.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

5. ПРОФЕССИОНАЛ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечивать возможность прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196; 197 ТК РФ).

5.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые

предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности работников или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее чем за 3 месяца до его начала. Массовым является увольнение 20 человек от общего числа работников в течение 30 календарный дней. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились:

6.2. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

6.3. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- І семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- І лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- І работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- І инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- І работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

И родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.6. Помимо указанных лиц, предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям граждан:

И работникам предпенсионного возраста (менее пяти лет до достижения пенсионного возраста), проработавшим в ДОУ 10 лет и более;

И одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16 лет;

И родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

И многодетным матерям (отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей;

И молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

И молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля учреждения и за чей счет они обучаются.

И награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

6.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

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

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

И Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, ЛНА, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

И Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии ЛНА, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

І Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в ПВТР (Правила внутреннего трудового распорядка), графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по воспитательным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

7.7. Не допускается без согласия привлекать к работе в выходные, праздники, сверхурочно, ночью и направлять в командировки сотрудника, у которого ребёнок в возрасте до 14 лет, если второго родителя мобилизовали или он служит по контракту

7.8. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

7.9. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

7.10. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

7.11. Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.12. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- І для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 Т К Р Ф ; статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- І в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен 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.

7.14. Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.15. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

7.16. Сторожа́м (вахтера́м) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом три календарных месяца. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

7.17. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за

учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю").

7.18. Воспитателям, поварам устанавливается двухсменный режим рабочего времени. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме или с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

7.19. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

7.20. Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ

7.21. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.22. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Ночной признаётся работа с 22 часов до 6 часов.

7.23. Работодатель может в связи с производственной необходимостью перевести работника либо на постоянную, либо на временную или комбинированную дистанционную работу. Сотрудник вправе работать удаленно все пять дней в неделю или частично. Порядок и режим дистанционной работы необходимо прописать в трудовом договоре или дополнительном соглашении, локальных актах (1 января 2021 года Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

7.24. Работникам правилами внутреннего трудового распорядка ДОО устанавливается время перерыва для отдыха и питания, которое не входит в рабочее время. Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья

108 ТК РФ). Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ДОО.

7.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.26. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (подп.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

7.28. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и предоставлять таким работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве:

- 7-ми календарных дней за ненормированный рабочий день по должности «Главный бухгалтер»;
- 5-ти календарных дней за ненормированный рабочий день по должности «Заведующий хозяйством».

7.29. Перечень должностей (профессий) работников ДООУ, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда: 1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда, доплаты работникам не устанавливаются.

В ДООУ по результатам специальной оценки условий труда установлен 2 класс – допустимые условия труда – доплаты работникам не устанавливаются.

7.30. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

7.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

7.32. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

7.33. Стороны договорились о предоставлении работникам ДОУ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня

7.34. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

7.35. 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.

7.36. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 7.38, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.37. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.39. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Приоритет на выбор времени отпуска:

7.40. Право на выбор времени отпуска (и работодатель обязан предоставить отпуск в это время) имеют:

- женщины перед отпуском по беременности и родам, непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев;
- один из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работник, который ранее был отозван из отпуска;
- ветераны;
- работники, подвергшиеся радиации;
- доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- герои труда, герои СССР и России, полные кавалеры орденов Славы;
- супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе).;
- мобилизованные и сотрудники, оформившие контракт на военную службу.

7.40.1. Работнику, мобилизованному или добровольцу, в течение шести месяцев после возвращения на работу и возобновления действия трудового договора оформляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Стаж работы у работодателя неважен. Трудовой договор с работником, который призван по мобилизации, приостанавливается. Период службы входит в отпускной стаж мобилизованного работника.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

8.2. Днями выплаты заработной платы являются: «16» число (первая часть заработной платы) и «01» число (вторая часть заработной платы). Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

8.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Заработная плата работникам ДООУ исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, локально – нормативными актами учредителя, муниципальных органов, локально – нормативными актами учреждения: Положением об оплате труда работников МБДООУ «Детский сад № 350» г.о. Самара, методикой формирования и распределения ФОТ МБДООУ «Детский сад № 350» г.о. Самара, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДООУ «Детский сад № 350» г.о. Самара и другими ЛНА ДООУ.

8.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

8.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

8.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

8.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется на основании действующих локально и нормативно – правовых актов образовательного учреждения и других организаций, непосредственно относящихся к решению данного вопроса.

8.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет заведующий ДОУ.

8.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

9.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.3. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

9.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.4.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.4.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.4.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.4.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.4.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.4.7.Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.4.8.Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.4.9.Оснащение средствами коллективной защиты;

9.4.10.Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.4.11.Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.4.12.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.4.13.В случаях, предусмотренных трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико – токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико – токсикологических исследований;

9.4.14.Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны

труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.4.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

9.4.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

9.4.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.4.18. Санитарно – бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

9.4.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

9.4.20.Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

9.4.22.Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

9.4.23.Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

9.4.24.Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

9.4.25.Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

9.4.26.Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

9.4.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

9.4.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

9.5. Профсоюзный комитет:

9.5.1. При расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

9.5.2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

9.5.3. Осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

9.5.4. Участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

9.5.5. Организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

9.5.6. Направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

9.6. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

9.6.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;

9.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.6.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

9.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящее руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.6.9. Соблюдать требования правил противопожарного режим проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

9.7. Стороны договорились:

9.7.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят

представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

9.7.2.Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление

работников и улучшение условий их труда,

ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

10.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первично профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными ФЗ, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно – оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

10.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

10.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации,

- осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

10.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а

также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

10.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

12.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

12.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20 -22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТКРФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1. ТК РФ);

12.2. Льготы установлены для беременных женщин.

12.2.1. Если сотрудница забеременела и это подтверждено документально, например, медицинской справкой, организация обязана:

- по заявлению сотрудницы снизить нормы выработки, обслуживания или перевести ее на работу, исключающую вредные и опасные условия труда с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК);
- установить неполное рабочее время по просьбе сотрудницы (ч. 1 ст. 93 ТК);
- не направлять её в служебные командировки, не привлекать её к сверхурочной работе и работе в ночное время, в выходные и праздничные дни (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 1 ст. 259 ТК);
- предоставить время для диспансерного обследования и сохранить средний заработок на время отсутствия (ч. 3 ст. 254 ТК);
- предоставить по просьбе сотрудницы отпуск вне графика перед декретным отпуском или непосредственно после него независимо от того, сколько времени сотрудница работает в организации: шесть месяцев

или меньше (абз. 2 ч. 3 ст. 122 и ст. 260 ТК). При этом обязанности предоставлять отпуск авансом за будущие периоды не возникает;

- не отзывать из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК);
- соблюдать ограничения на увольнение сотрудницы (ст. 81, 261 ТК);
- не привлекать к работам с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК). Если работодатель не может обеспечить беременной женщине необходимые условия охраны труда, то до их предоставления необходимо освободить сотрудницу от работы и выплачивать ей средний заработок до момента ухода в отпуск по беременности и родам (ч. 2 ст. 254 ТК).
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

12.3. Работодатель обязуется:

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

12.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России (СФР).

12.3.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

13.1.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации;

- в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.2. Стороны договорились:

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации;
- представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
сад организации МБДОУ «Детский сад № 350»
г.о. Самара _____ Л. В. Вельдякова
Баландина
«07» октября 2024 г.

От работодателя:

заведующий МБДОУ «Детский
№ 350» г.о. Самара
_____ О. В.
«07» октября 2024 г.