

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированной направленности № 8»
города Сосновоборска

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

на период с 30.12.2022 по 29.12.2025 год (ы)

От работодателя: Заведующий МАДОУ ДСКН № 8 г.Сосновоборска  _____ С.Н.Юферсва «30» 12 2022г.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ ДСКН №8 г.Сосновоборска  _____ Ю.А. Меньшикова «30» 12 2022г.
--	--

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированной направленности № 8» города Сосновоборска

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.12. 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12. 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска (далее - организация) 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 и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Меньшиковой Юлии Александровны;
- работодатель в лице его представителя — заведующего МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска Юферевой Светланы Николаевны (далее – руководителя)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Мнение первичной профсоюзной организации учитывается (ст. 29, 30 ТК РФ) :

- а) при проведении коллективных переговоров;
- б) при заключении или изменении коллективного договора;
- в) при осуществлении контроля выполнения коллективного договора;
- г) при реализации права на участие в управлении организацией;
- д) при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.11. 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 (конференции) 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 Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий 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.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 29 декабря 2025 года включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, учредительными документами организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
- иные формы

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.8. При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. При расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях:

- сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2.16. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

а) При принятии решения о возможном расторжении трудового договора (п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

б) выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

г) в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть

обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

д) соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

е) работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

2.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации (ст.351 ТК РФ) или заключения им контракта, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.18. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, либо копия документа о заключении контракта.

2.19. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место (должность).

2.20. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующей приостановлению действия трудового договора.

2.21. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально – трудовые гарантии.

2.22. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.23. В период приостановления действия трудового договора его расторжение по инициативе работодателя допускается только в двух случаях:

- ликвидации организации;
- истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

По согласованию с выборным органом 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 образовательной организации.

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

3.3. 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, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. В соответствии с законом Красноярского края № 9-3977 от 02.12.2015 года «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность» возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей - на иной территории Российской Федерации за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием.

3.6. Лица, признанные инвалидами первой, второй, третьей группы после получения среднего профессионального образования или высшего образования, вправе повторно получить профессиональное образование соответствующего уровня по другой профессии, специальности или направлению подготовки за счет соответствующих бюджетных ассигнований в таком же порядке, как для лиц, получающих профессиональное образование соответствующего уровня впервые (ФЗ от 14.07.2022 г. № 300-ФЗ «О внесении изменения в ст. 79 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности № 8» города Сосновоборска, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

3.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для

установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3.9. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраиваются в первоочередном порядке в счет установленной квоты, ранее уволенные или подлежащие увольнению из организации инвалиды.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривается в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

- работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- а) предпенсионного возраста;
- б) проработавшие в организации свыше 10 лет;
- в) одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- г) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- д) награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- е) педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- ж) родители, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на военную службу

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8 Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.9. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.11. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым

календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.6. Работодатель выполняет обязательства по преемственности закрепления воспитателя за группой до момента выпуска этой группы.

5.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.11. В летние периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала летнего периода.

5.12. В летнее время учебно-вспомогательный, обслуживающий и педагогический персонал могут, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.13. 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.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 50 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 50 календарных дней.

5.18 Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается, 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 (статья 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).

5.19. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- 1) всем работникам, - один рабочий день один раз в три года;
- 2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - один рабочий день один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

- в 2023 году - женщины 1968 г. рождения и старше,
 - мужчины 1963 года рождения и старше;
- в 2024 году женщины 1969 г. рождения и старше,
 - мужчины 1964 года рождения и старше;
- в 2025 году женщины 1970 г. рождения и старше,
 - мужчины 1965 года рождения и старше;
- в 2025 году женщины 1970 г. рождения и старше,
 - мужчины 1965 года рождения и старше;

5.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск **без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в учреждении, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

5.24. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до прихода детей. Другие работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала рабочего времени.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска в качестве одного из приоритетных направлений деятельности:

1. Для реализации права работников МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда (Приложение №2) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (ст. 209 ТК РФ).

2. Разрабатываются, рассматриваются и анализируются совместные мероприятия по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

3. Формируется и организуется деятельность совместных комиссий по охране труда.

4. Обеспечивается:

- выбор представителей в формируемую комиссию по охране труда;
- работа комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса;
- контроль состояния зданий;
- приёмка групп, дополнительных помещений, пищеблока, спортивных сооружений, территории МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска к новому учебному году;

5. Осуществляется административно-общественный контроль безопасности жизнедеятельности МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда, контроль выполнения МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска предписаний органов государственного контроля (надзора).

6. Организовывается проведение совместных проверок в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.370-372 ТК РФ).

7. Осуществляется приобретение и бесплатная выдача прошедших, в установленном порядке, сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты. Хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды производится за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ). Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, других средств индивидуальной защиты указаны в Приложении № 3 к Коллективному договору на период с 30.12.2023 г. по 29.12.2025 г..

8. Обеспечивается прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставляется работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно законодательства Российской Федерации (ст. 220 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021 г.)

9. Осуществляется контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений и иных помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска. В том числе обеспечивается на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляция в соответствии с

санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда согласно СанПиН 2.2.4.335916 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»

10. Проводится расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке (Приказ Минобрнауки РФ № 602 от 27.06.2017 г., ст.230 ТК РФ, Приказ Минтруда № 223н от 20.04.2022 г.), а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

11. Производится учет микротравм (микроповреждений) с целью предупреждения производственного травматизма, минимизации рисков и улучшения условий и охраны труда (Приказ Минтруда РФ № 632н от 15.09.2021 г.)

12. Выявляется опасность на рабочих местах, проводится оценка профессиональных рисков и снижение их уровней (ст. 218 ТК РФ. Приказ Минтруда № 926 от 28.12.2021 г.

13. Осуществляется контроль за соблюдением работниками МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска требований, правил и инструкций по охране труда.

14. Оказывается содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимаются меры к их устранению.

15. Обеспечивается обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 г., ст. 212 ТК РФ).

16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности (ст.216, 220 ТК РФ).

17. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

18. При наличии возможности внедрять систему видеонаблюдения на рабочих местах;

6.2. Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии со статьей 219 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Создать в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска комиссию по охране труда (согласно ст.224 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ № 650н от 22.09.2021 г.), в состав которой на

паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

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

4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ № 771н от 29.10.2021 г.) финансирование за счет организации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, профессиональной гигиенической аттестации, психиатрического освидетельствования.

5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с приказом № 467н от 14.07.2021г. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке, согласно ФЗ-503 от 30.12.2020 г. специальную оценку условий труда на рабочих местах МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска, согласно ст.219 ТК РФ и постановлением Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда») обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда. Недопускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8. Обеспечивать проведение в установленном законодательством Российской Федерации порядке профессиональной гигиенической аттестации должностных лиц и работников МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска.

9. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации в соответствии ст. 371-372 ТК РФ, Приказом Минтруда РФ № 772н от 29.10.2021 г. инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать учет и выдачу инструкций по охране труда на рабочих местах.

10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и другие средства индивидуальной защиты. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды производить за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно законодательства Российской Федерации (ст. 220 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021 г.)

12. Осуществлять контроль содержания и технического состояния зданий, сооружений и иных помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда согласно СанПиН 2.2.4.335916 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

13. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке (Приказ Минобрнауки РФ № 602 от 27.06.2017 г., ст.230 ТК РФ, Приказ Минтруда № 223н от 20.04.2022 г.), а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

14. Производить учет микротравм (микроповреждений) с целью предупреждения производственного травматизма, минимизации рисков и улучшения условий и охраны труда (Приказ Минтруда РФ № 632н от 15.09.2021 г.)

15. Выявлять опасности на рабочих местах, проводить оценку профессиональных рисков и снижению их уровней (ст. 218 ТК РФ. Приказ Минтруда № 926 от 28.12.2021г.)

16. Осуществлять контроль соблюдения работниками МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска требований, правил и инструкций по охране труда.

17. Осуществлять отстранение сотрудников без обязательных средств индивидуальной

защиты от выполнения рабочих задач (Федеральный закон от 02.07.2021г. № 311 ФЗ)

18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля состояния охраны труда в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставлять другую работу на время устранения такой опасности (ст.216, 220 ТК РФ).

6.3. Работники обязуются:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст.215 ТК РФ).

2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда. Проходить своевременно вакцинацию, профессиональную гигиеническую аттестацию и психиатрическое освидетельствование в установленном законодательством порядке.

3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя (ст.220 ТК РФ).

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Незамедлительно извещать заведующего МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска, заместителей заведующего МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы (ст. 214 ТК РФ).

6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы (ст.216 ТК РФ).

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

1. Организовывать проведение общественного контроля обеспечения безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда (ст.20 ФЗ-10 от 12.01.1996 г.).

2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда.

3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса;
- по контролю состояния зданий;
- по приёмке групп, дополнительных помещений, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году.

4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.5. С целью улучшения работы по пожарной безопасности в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска:

1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в организации;

- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).
- проводит мероприятия, направленные на повышение осведомленности сотрудников организации в области пожарной безопасности.

2. Первичная профсоюзная организация:

- организует проведение мероприятий по контролю выполнения требований пожарной безопасности организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

6.6. В целях обеспечения организованного и планомерного осуществления мероприятий по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций (ГО и ЧС):

- осуществляется планирование мероприятий по ГО и ЧС в МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска;

- проведение тренировок по практической отработке приемов и способов защиты работников и воспитанников учреждения;
- планирование финансирования на приобретение имущества ГО, учебных и наглядных пособий;
- периодическое заслушивание уполномоченных лиц по делам ГО и ЧС о состоянии доверенной им работы;
- проводятся мероприятия, направленные на повышение осведомленности сотрудников по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций (ГО и ЧС.)

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников МАДОУ ДСКН № 8 г.Сосновоборска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности № 8» города Сосновоборска, согласованного с Главой города Сосновоборска, которое является Приложением № 1 к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Согласно статье 136 Трудового кодекса выплата происходит дважды в месяц, с разницей в 15 календарных дней: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. На дату выплаты удерживается Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) с первой половины зарплаты и НДФЛ со второй половины заработной платы - два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

7.3 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

7.4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы, согласно ст. 136 ТК РФ.

7.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

7.7. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

7.8. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

7.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.12. За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

7.13. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

8. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились, что работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и Положением об

оплате труда работников МАДОУ ДСКН № 8 г.Сосновоборска в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя осуществляться единовременная материальная помощь в размере трех тысяч рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.3. В соответствии с законом РФ от 14.07. 2022г. № 236 – ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством в единый Фонд пенсионного и социального страхования (Социальный фонд России).

8.4. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Первичная профсоюзная организация МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска в соответствии со ст .29, 30 ТК РФ представляет интересы работников :

- при проведении коллективных переговоров;
- при заключении или изменении коллективного договора;
- осуществлении контроля за его выполнением;
- при реализации права на участие в управлении организацией;
- при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

9.2. Основными формами участия работников в управлении организацией в соответствии со ст. 53 ТК РФ являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально – экономического развития учреждения;
- иные формы определенные ТК РФ иными Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

9.3. 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.

9.4. 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).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

а) При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель перед принятием решения в соответствии со ст. 372 ТК РФ направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации МАДОУ ДСКН № 8 г. Сосновоборска, представляющей интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В соответствии с ч.4 ст. 30 Федерального закона от 20.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников образовательной организации по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством, положением, либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене.

б) Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

в) Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

г) 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;

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

е) 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;

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

з) 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.

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

к) Производить оплату труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах.

л) Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

м) Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, распределению стимулирующих выплат, специальной оценки условий труда, по охране труда, и других.

9.6. 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;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

9.7. 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).

9.8. 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.

9.9. 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).

9.10. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.12. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10. Обязательства профкома

10.1. Профком 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников в учреждении.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.4. Стороны обязуются разъяснять условия коллективного договора работникам МАДОУ ДСКН № 8 г.Сосновоборска.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Соглашение по охране труда

1. Организационные мероприятия.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
1.	Организация и оборудование стенда «Охрана труда».	сентябрь 2023 г.	Юферева С.Н. заведующий
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.	ежемесячно	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР
3.	Организация специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	по отдельному графику	Юферева С.Н. заведующий
4.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	по отдельному графику	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР
5.	Обучение навыкам оказания первой помощи	по отдельному графику	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР
6.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профсоюзным комитетом в установленном порядке.	по мере изменения	Юферева С.Н. заведующий
7.	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.	по мере необходимости	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР
8.	Проведение специальной оценки условий труда, уровней оценки профессиональных рисков.	2023 г.	Шакова А.А. Зам зав по АХР

2. Технические мероприятия.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия
1.	Установка дополнительных камер видеонаблюдения	2024 г.	Юферева С.Н. заведующий

2.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.	ежегодно	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР
3.	Обслуживание и своевременный ремонт оборудования прачечной, пищеблока, групп	ежегодно	Асташкевич О.В. зам зав по АХЧ Шакова А.А. Зам зав по АХР

3. Лечебно - профилактические и санитарно - бытовые мероприятия.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	ежегодно	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР
2	Прохождение психиатрического освидетельствования сотрудников учреждения	2025 г.	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А. А . зам.зав. по АХР

3.	Оснащение помещений (кабинетов, физкультурного зала, пищеблока и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	по мере необходимости	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР
4.	оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин)	по мере необходимости	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
1.	Обеспечение работников мылом, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	в соответствии с графиком	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	в соответствии с графиком	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором	ежегодно	Асташкевич О.В. зам.зав по АХЧ Шакова А.А . зам.зав. по АХР

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	в течение года	Чеберда О.А., Даньченко Л.В. инструкторы по физкультуре
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	ежегодно	Чеберда О.А., Даньченко Л.В. инструкторы по физкультуре

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение
работниками специальной одежды,
других средств индивидуальной защиты

№ пп	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год, штук
1.	Младший воспитатель	Костюм	2
		Фартук для мытья посуды	1
		Фартук для получения пищи	1
		Колпак для получения пищи	1
		Халат для уборки помещений	1
		Перчатки резиновые	4 пары в мес.
2.	Повар	Костюм	2
		Фартук для раздачи пищи	1
		Колпак	1
		Перчатки резиновые	4 пары в мес.
3	Подсобный рабочий	Костюм	2
		Фартук для мытья посуды	1
		Халат для уборки помещений	1
		Перчатки резиновые	8 пар в мес.
4	Кастелянша	Костюм	2
5	Кладовщик	Халат	2
		Перчатки резиновые	4 пары в мес.
		Перчатки х/б	4 пары в мес.
6	Воспитатель	Халат для мытья игрушек	1
7	Учитель-логопед	Халат для проведения массажа	1
		Перчатки резиновые	8 пары в мес.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 36
страниц (листов)
Заведующий МАДОУ
ДСКН № 8 г.Сосновоборска
С.Н.Юферева
« 12 » 20 23

