


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «БЕЛЮЧКА» №62 П.ОКТЯБРЬСКИЙ

на 2024-2027 годы

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива
детский сад «Белючка» №62 п. Октябрьский

 / И.И. Канерина /
« 24 » 10 2024г

От работодателя:

Заведующая МКДОУ детский сад
«Белючка» №62 п. Октябрьский

 / Т.И. Шабина /
« 24 » 10 2024г

М.П.

Коллективный договор принят уведомительную регистрацию и управления экономики и
планирования администрации Богучанского района
Регистрационный номер 37 от «25» 10 2024 года

Начальник управления
Экономики и планирования:

 / Ю.С. Ныменко

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от « 24 » октября 2024



п. Октябрьский

Содержание

1. Общие положения.....	3-4стр.
2. Предмет коллективного договора.....	4 стр.
3. Трудовой договор.....	5-7стр.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7-9стр.
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9 -10 стр.
6. Рабочее время и время отдыха.....	10-11 стр.
7. Оплата и нормирование труда.....	11-14стр.
8. Гарантии и компенсации.....	14-15 стр.
9. Охрана труда и здоровья.....	15-19стр.
10. Деятельность Совета трудового коллектива.....	20 стр.
11. Работа с молодежью.....	20 стр.
11. Заключительные положения.....	21 стр.

12. Приложения:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский.

Приложение 3. Перечень профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда

Приложение 4. Соглашение по охране труда.

Приложение 5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Приложение 6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение 7. Перечень профессий и работ при выполнении которых работники обязаны проходить периодический и предварительный медицинский осмотр.

Приложение 8. "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам образовательного учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, далее (МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение между администрацией Богучанского района Красноярского края, управлением образования Богучанского района Красноярского края и Богучанской территориальной районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Богучанского района на 2022 – 2024 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (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 МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский в лице их представителя – Совета трудового коллектива в лице председателя Каверзиной Полины Геннадьевны
- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, Штабной Татьяны Прокопьевны (далее - работодатель).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский 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 МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский 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 МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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 (ст. 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.

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

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

1.13. Локальные нормативные акты МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом, Советом трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу и действует с 29 октября 2024 года по 31 октября 2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 сентября 2027 года.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский непосредственно работниками и через выборный орган Совет трудового коллектива :

- учет мнения выборного органа Совета трудового коллектива МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников 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 МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- другие формы.

1.18. 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.

1.19. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62, п. Октябрьский

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. *Содержание и оформление трудового договора*

3.1.1. 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.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

3.1.4. 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, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда.

3.1.5. 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.

3.1.6. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, Работодатели исходит из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.1.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (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). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 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.

3.1.9. При оформлении трудовых отношений Работодатель вправе установить испытательный срок в трудовом договоре с целью проверки работника на долгосрочное сотрудничество. Испытательный срок может длиться от двух недель до полугода. Все зависит от того, на какую должность и на какой срок оформляется трудовой договор.

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.

3.2. *Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам*

3.2.1. 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, оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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»:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— 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.

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

3.2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский является местом основной работы. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.2.5. 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.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.3. Приостановлении действия трудового договора работника в случае призыва работника на военную службу

3.3.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.3.2. 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 или уведомление федерального органа исполнительной власти о

заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт).

3.3.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

3.3.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

3.3.6. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.3.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.3.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.3.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. По согласованию с Советом трудового коллектива 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 МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года сохраняя 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.

4.3. При направлении работников в служебные командировки размер возмещения расходов за каждые сутки нахождения в командировке устанавливается в соответствии с Постановлением администрации Богучанского района от 27.02.2015 224-п «Об утверждении Порядка размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, работающим в администрации Богучанского района и работникам муниципальных учреждений» в следующих размерах:

- 500 руб. суточные;
- не более 3000руб. стоимости однокомнатного (одноместного) номера

4.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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 *приложении №2*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.8. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;

4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

6) в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, – на срок не менее чем на 6 месяцев.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

5.2. Работникам, получившим уведомление о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ (более высокая производительностью труда и квалификация) при равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

– лицам, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, или проходит военную службу по контракту (в определенных случаях), или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или другого лица, воспитывающего указанного ребенка без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста;
- двух и более работников из одной семьи.

5.4.2. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года, за исключением случаев не зависящих от работодателя.

5.5. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной при МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6.2. Работодатель и Совет трудового коллектива, разрабатывая правила внутреннего трудового распорядка в МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, которые являются **приложением № 1** к коллективному договору, предусматривают в них следующие условия:

1) осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, достигшим возраста сорока лет, 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;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся 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.

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

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

3) освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденным постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п, а так же Положением об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62, п. Октябрьский, которое является *приложением № 2* к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

7.2. Вопросы, регулируемые в Положении по оплате труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский

Работодатель и Совет трудового коллектива, разрабатывая Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, предусматривают в них регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

3) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

4) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

6) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

7) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

8) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

9) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

10) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

11) формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущие к дополнительной интенсификации труда;

7.3. Выплата заработной платы:

7.3.1. Работникам МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, заработная плата выплачивается в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

– 25 числа текущего месяца. (за первую половину месяца пропорционально отработанному времени);

– 10 числа следующего за отработанным месяцем (за вторую половину месяца)

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;

- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;

- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

– 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;

– 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы».

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. Так как расчетный листок содержит персональные данные работника, с целью защиты персональных данных, расчетный листок передается сотрудниками МКУ ЦОДУО через руководителя МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский. Работникам МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский расчетный листок выдается руководителем организации под роспись.

7.4. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты

В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в минимальном размере равном одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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.

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, в полном размере.

7.4.1. Вопросы по оплате труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, не урегулированные настоящим разделом, регулируются Положением об оплате МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, которое является *приложением № 2* к коллективному договору.

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условия труда

1) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

2) В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

– процентные надбавки (ПН) за работу в местности, приравненные к районам Крайнего Севера:

По истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка
--

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), ранее не проживающих и не рожденных на территории местности приравненных к районам Крайнего Севера, но прожившей не менее одного года в местностях (с момента прибытия в такую территорию), приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка;
--

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.
--

– Районный коэффициент (РК) в сельских районах: Богучанский, Енисейский, Кежемский и т.д. составляет 1,3;

3) Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

При совмещении руководителем МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский профессий (должностей), увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю производится доплата. Размер доплаты может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в твердой денежной сумме либо доплата к должностному окладу в размере, не превышающем 50% должностного оклада работника. С руководителем МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы, а также срока на который происходит совмещение.

5) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Работник по своему усмотрению имеет право выбрать компенсацию в виде отгула вместо повышенной оплаты труда за сверхурочную работу.

7.5.1. Персональные выплаты, Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский с участием Совета трудового коллектива организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются Положением об оплате труда.

7.5.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, совместно с сотрудниками МКУ ЦОДУО.

7.5.3. Стороны пришли к соглашению:

- Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.
- Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.
- Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. В соответствии с Положения об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь **три тысячи** рублей по каждому основанию:

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

8.2. Материальная помощь сотрудника, принятого на прежнее место работы после прохождения военной службы.

Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ предусмотрены права и социальная защита военнослужащих, граждан Российской Федерации, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Кроме того, гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обустройство хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

8.3. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее полутора лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 30 000 рублей на основании Порядка выплаты единовременного подъемного пособия молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования Богучанский район, утвержденного постановлением администрации Богучанского района от 11.11.2019 №1103-п.

8.4. Работники МКДОУ детский сад «Белочка» № 62, п. Октябрьский, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ и законодательством Красноярского края в связи с расположением в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

- 1) Повышенную заработную плату, рассчитанную с применением районного коэффициента и процентной надбавки: статьи 315, 316 и 317 ТК РФ;
- 2) Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск: статья 321 ТК РФ;
- 3) Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно: статья 325 ТК РФ.
- 4) Другие гарантии и компенсации, которые могут быть установлены в соответствии действующим законодательством.

8.5. Стороны пришли к соглашению, что совместно:

- Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям руководитель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Организация обязуется:

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

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

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

9.4. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава Совета трудового коллектива и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

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

9.6. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты МКДОУ «Белочка» №62, п. Октябрьский на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

9.7. Обеспечивать за счёт средств учреждения:

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

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

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

9.7.4. Обеспечивать целевое использование средства на охрану труда.

9.7.5. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные

сроки.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.8. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на

создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

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

9.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

9.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

9.20. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

Вредные и (или) опасные условия труда.

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

- Работникам согласно Списку или проведенной ранее аттестации рабочих мест, предоставлялись соответствующие компенсации. Предоставлении работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер порядок и условия осуществления таких

мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2020г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте.

- Компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются в том случае, если по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) на рабочем месте работника выявлены соответствующие условия труда. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:
 - сокращённую продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 4 календарных дней;
 - повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада).
- Какую именно компенсацию предоставлять, устанавливает Трудовой кодекс РФ в зависимости от класса/подкласса условий труда.
- При установлении компенсаций внести изменения не только в локальные нормативные акты, но и в трудовые договоры, заключенные с работниками.
- При решении вопроса об изменении компенсации учитывать, что необоснованное снижение уровня гарантий может быть признано государственной инспекцией труда нарушениями законодательства.
- При установлении компенсации за работу во вредных условиях труда:
 - определить размер компенсации с учетом отраслевых соглашений - закрепить предоставленные компенсации в локальных нормативных актах (ПВТР и Положение об оплате труда);
 - внести изменения в Трудовой договор с работником;
 - предоставить компенсации (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенное рабочее время).
- Доплата (надбавки) за работу во вредных условиях труда начисляется ежемесячно в процентах от оклада (тарифной ставки) она должна быть отражена в расчетном листке работника, поскольку является частью заработной платы (ч.1 ст.129 ТК РФ).
- Дополнительный отпуск предоставляется работнику одновременно с ежегодным отпуском.
- В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.3 ст.121 ТК РФ).
- При работе для определения необходимости установления компенсаций нормы Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» в редакции от 24.07.2023г.; нормы Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» нормы Федерального закона от 28.06.2021 г. № 421-ФЗ «О и Трудового кодекса Российской Федерации».

Стороны договорились:

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

9.22. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств

индивидуальной защиты. Конкретный размер средств на указанные цели в МКДОУ на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

9.23. Совместно: - организовывать проведение работы, по специальной оценке, условий труда (СОУТ) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

- определять бюджет на проведение СОУТ;

- выбирать экспертную организацию;

- анализировать штатное расписание, трудовые договора и должностные инструкции;

- готовить перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ;

- сведения, собранные в результате специальной оценки условий труда, использовать для повышения эффективности работы персонала;

- использовать возможность оптимизации расходов на льготы и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, а также на страховые взносы в ФСС и Пенсионный фонд России.

Совет трудового коллектива обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

- предъявлять требования к руководителю дошкольного образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценки условий труда, в административно-общественном контроле;

- осуществлять защиту прав на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей;

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

- два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;

- регулярно заслушивать на заседаниях уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников дошкольного образовательного учреждения в санатории, профилактории;

- участвовать в административно-общественном контроле;

- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;

- помогать администрации в подготовке дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году.

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников МКДОУ.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, а также вакцинацию по национальному календарю на основании постановления правительства РФ и указом Минздрава. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

10. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Совет трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения

соответствия занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

Стороны договорились:

10.8. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст. 218 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ).
- Совместно разрабатывает ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

11.1. В целях сохранения и развития потенциала образовательного учреждения, эффективного участия молодёжи в его работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников работодатель и Совет объявляют работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2. Работодатель гарантирует обязательное закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МКДОУ детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский.

11.3. Совет совместно с администрацией образовательного учреждения разрабатывает критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг.

11.4. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемым комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учётом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.

11.5. Работодатель и Совет разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения педагогов, в том числе:

- вручение ценных подарков;
- объявление благодарности заведующей МКДОУ детский сад «Белочка» №62 (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой МКДОУ детский сад «Белочка» №62 (с занесением в трудовую книжку);
- представление к наградам вышестоящих органов управления образованием;

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду или в орган, наделенный полномочиями в соответствии с законодательством Российской Федерации по регистрации коллективных договоров, в течение семи дней со дня его подписания.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. Каждая сторона имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в установленном законодательством порядке и регистрироваться в порядке, установленном для регистрации коллективного договора.

12.3. Работодатель обеспечивает ознакомление работников Учреждения с коллективным договором в 3-хдневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих работников - непосредственно при приеме на работу.

12.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

12.5. Работодатель и Совет отчитываются о результатах выполнения коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения, проводимого ежегодно не реже 2 раз в год. С отчетом от каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

12.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством.

12.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия коллективного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

12.8. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются административной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

Утвержден:

Протоколом №2 общего собрания коллектива МКДОУ детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский от 24 октября 2024года

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (действующий с 1.09.2023 по 31.08.2029), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья

Руководитель
образовательной организации

Председатель
Совета трудового коллектива

(подпись, Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

(подпись, Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

