

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация
Профсоюза работников народного образования и науки РФ



От работников
Председатель ПК МБДОУ д/с № 15
Е.Ю. Чумаченко

02.12.2024

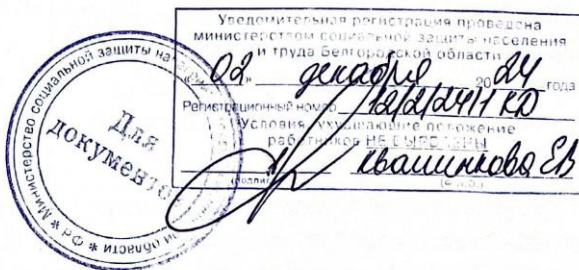


От работодателя
заведующий МБДОУ д/с № 15
И.И. Астафьева

02.12.2024

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 15
«Дружная семейка» г. Белгорода
на период
с 02.12.2024 года по 01.12.2027 года**

Принят на общем собрании
работников МБДОУ д/с № 15
Протокол от 28.11.2024 г. № 3



Белгород
2024

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовой договор (эффективный контракт)	5
Раздел 3	Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров	8
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
Раздел 5	Организация труда, режима работы, время отдыха	11
Раздел 6	Стимулирование и оплата труда	18
Раздел 7	Социальные льготы и гарантии	23
Раздел 8	Свобода творчества и защита прав молодого специалиста	26
Раздел 9	Улучшение условий и охрана труда	26
Раздел 10	Пожарная безопасность	36
Раздел 11	Гарантии профсоюзной деятельности в МБДОУ д/с № 15	37
Раздел 12	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	41
Раздел 13	Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора	43
Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 15	44
Приложение 2	Положение об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ д/с № 15	70
Приложение 3	Соглашение по охране труда	79
Приложение 4	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	84
Приложение 5	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Нормы выдачи смывающих и обеззараживающих средств.	85
Приложение 5	Выписка из решения общего собрания коллектива МБДОУ д/с № 15	90

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на 2024-2027 годы и действует с момента подписания, с 02.12.2024г. по 01.12.2027 г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 «Дружная семейка» г. Белгорода (сокращенное название – МБДОУ д/с № 15, далее - МБДОУ д/с № 15) в лице председателя первичной профсоюзной организации **Чумаченко Евгении Юрьевны**, с одной стороны и работодателем - МБДОУ д/с № 15 в лице заведующего **Астафьевой Ирины Игоревны**, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ д/с № 15.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с № 15, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ д/с № 15, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ д/с № 15.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ д/с № 15 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности МБДОУ д/с № 15 Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.8. При ликвидации МБДОУ д/с № 15 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников МБДОУ д/с № 15 в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу до подписания трудового договора. Работодатель обязуется обеспечить доступность и гласность содержания, выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных

лиц, через информационные стенды) (ст. 68 ТК РФ). Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников МБДОУ д/с № 15.

1.13. Стороны осуществляют контроль над выполнением Договора. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем собрании работников МБДОУ д/с № 15 один раз в год.

1.14. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, но не более одного раза, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и являющихся приложением к Договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 «Дружная семейка» г. Белгорода (Приложение №1);

- Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 «Дружная семейка» г. Белгорода (Приложение №2);

- Соглашение по совершенствованию условий труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ д/с № 15 (Приложение №3);

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №4);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими

средствами с нормами выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств (Приложение №5);

– План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (Приложение №6);

– выписка из протокола общего собрания работников МБДОУ д/с № 15 (Приложение №7).

1.16. Формы управления МБДОУ д/с № 15 непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 ТК РФ;

– участие в разработке и принятии Договора.

2. Трудовой договор (эффективный контракт).

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, Соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Приложение №1).

Сторонами трудового договора (эффективного контракта) являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 15 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом МБДОУ д/с № 15, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ д/с № 15, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми

впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме, на определённый или неопределённый срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником, как правило, на неопределённый срок.

2.6. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки) в день.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, длительность отпуска, размер базового должностного оклада, доплаты, льготы и компенсации и т.д.

2.9. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу,

производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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.

2.11. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора (эффективного контракта) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.12. Оформление изменения условий трудового договора (эффективного контракта) происходит путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

2.14. В случае несогласия работника с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МБДОУ д/с № 15 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

2.17. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

2.18. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления,

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.19. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ д/с № 15, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии МБДОУ д/с № 15.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования педагогические работники освобождаются от работы. В этот

период за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы (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). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств работодателя.

3.2.4. Оплачивать работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ), в случае если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-ТК РФ), а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 года № 196), по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в 5 лет.

3.6. 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. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников зависит от желания самих педагогических работников.

3.8. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (ст. 5, ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 г. №255-Ф, ч. 1.1 ст.12.2, ч.4.1 ст.46 «Закона об образовании»).

3.9. Не допускается использование просветительской деятельности для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса МБДОУ д/с № 15, его структуры или возможном сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, (ст. 82 ТК РФ). Критерием массового высвобождения – является одновременное сокращение более 5 процентов работников от общей численности работников организации.

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

4.3. Работникам, получившим уведомление по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работника - члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБДОУ д/с № 15, сокращением численности или штата, в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 ТК РФ.

4.5.3. В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

4.5.4. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не позднее, чем за 2 месяца.

4.5.5. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ д/с № 15, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ д/с № 15 в связи с сокращением численности или штата.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так же соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ д/с № 15 установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Установить режим работы МБДОУ д/с № 15 в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, продолжительность рабочей недели — пятидневной с выходными днями субботой и воскресеньем, графики работы согласовывать с профкомом.

5.2.2. Установить общую продолжительность рабочего времени старшего воспитателя, воспитателей, тьюторов, педагогов-психологов МБДОУ д/с № 15 (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) - 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

5.2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определять в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

5.2.4. Для медицинских работников МБДОУ д/с № 15 установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.2.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 15 установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.2.6. По соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.2.7. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) работнику перерыв для отдыха и питания в соответствии со статьей 108 ТК РФ, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 15. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

5.2.8. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.2.9. Установить нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносить на следующий после праздничного рабочий день. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращать на 1 час.

5.2.10. Установить запрет на привлечение к работе в выходные и праздничные дни. Привлечение работников МБДОУ д/с № 15 к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускать только по письменному распоряжению работодателя при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Оплату за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не менее, чем в двойном размере. По желанию работника предоставлять ему другой день отдыха.

5.2.11. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года и до 01 января следующего года.

5.2.12. По желанию работника с его письменного заявления предоставлять возможность работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ д/с № 15 за пределами основного рабочего времени.

5.2.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливать с учетом обеспечения нормативного режима работы МБДОУ д/с № 15.

5.2.14. График отпусков доводить до сведения всех работников и размещать на видном месте, считать его обязательным как для работодателя, так и для работников.

5.2.15. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.2.16. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время в случаях, предусмотренных федеральными законами. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- матери, имеющие детей – инвалидов с детства в возрасте до 16 лет;
- лица, обучающиеся без отрыва от производства в учебных заведениях.

5.2.17. По соглашению сторон предоставлять вновь принятым работникам отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев с момента приема на работу в МБДОУ д/с № 15 (ст. 122 ТК РФ). По

соглашению сторон предоставлять оплачиваемый отпуск работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.2.18. Предоставлять право педагогическим работникам МБДОУ д/с № 15 не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.2.19. В соответствии с действующим законодательством предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.2.20. Для педагогических работников установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в 42 календарных дня, заведующему МБДОУ д/с № 15, старшему воспитателю, педагогическим работникам (учителям – логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям групп компенсирующей, комбинированной направленности, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, социальному педагогу, тьюторам, работающих в группах компенсирующей и комбинированной направленности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с пунктом 4 раздела 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.2.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять по результатам специальной оценки условий труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации: 14 календарных дней для медицинских работников (приказ управления образования администрации города Белгорода от 17.06.2013 года №1428), 6 календарных дней для шеф-повара, поваров, работающих у горячих плит, а также машинистов по стирке и ремонту спецодежды.

5.2.22. По соглашению между работником и работодателем:

- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускать с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ), при этом хотя бы установить длительность одной из частей этого отпуска не менее 14 календарных дней;

- продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска производить с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ;

- неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.2.23. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ).

5.2.24. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.2.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевать в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносить на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.2.25. При увольнении работника выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени в соответствии со статьей 127 ТК РФ. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивать компенсацию за полный рабочий год. Денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчислять исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.2.26. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывать, что:

- все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки (количество календарных дней), составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки (количество календарных дней), составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.2.27. Предоставлять работникам право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (в соответствии со ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с

прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

помимо лиц, указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 7 дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 дней в году;

- для проводов детей в армию – до 5 дней в году;

- работникам, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения – до 15 календарных дней, в средние – до 10 календарных дней (ст. 26 ТК);

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 268 ТК);

- работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника по соглашению сторон присоединять к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.2.28. Предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы при предоставлении:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

5.2.29. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ):

- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справки – вызова образовательного учреждения);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.2.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускать использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывать с работодателем. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Предоставлять указанные дополнительные оплачиваемые выходные дни в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.2.31. Работникам, имеющим инвалидность, установить удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

5.2.32. Предоставлять работникам один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Освобождать работника от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5.2.33. Привлекать работников МБДОУ д/с № 15 к выполнению сверхурочной работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д/с № 15, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 15,

должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом) только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя с соблюдением статьей 60.2 и 99 ТК РФ и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.2.24. Сохранять средний заработок за время вынужденного простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19.10.2022 года №757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19.10.2022 года № 756 (Дополнительное соглашение №2 к Отраслевому соглашению министерства образования Белгородской области и Белгородской региональной организации Общероссийского профсоюза образования на 2024 -2026 годы от 29.12.2023 года).

6. Стимулирование и оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 15 осуществляется на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ д/с №15 (далее - Положение, Приложение №2), разработанного на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования", утверждённой Постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. № 134-пп.

6.2. Положение предусматривают отраслевые принципы и системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 15, финансируемых за счет средств областного бюджета.

6.3. При изменении системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 15 вносятся изменения в Договор. Заведующий МБДОУ д/с № 15 заключает с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевода на новую работу в данном учреждении (по письменному согласию работника).

6.4. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 15 не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и г. Белгорода, а

также при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.6. Изменения в оплате труда своевременно (не позднее, чем за два месяца) доводятся до сведения всех работников МБДОУ д/с № 15.

6.7. Каждому работнику за день до выплаты заработной платы обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка, утвержденного работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с указанием всех видов начислений и удержаний из заработной платы, а именно:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате .

6.8. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.9. Выплата заработной платы работникам за текущий месяц проводится не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в форме спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

6.10. Заработная плата работникам за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному рабочему времени 25 числа текущего месяца, за вторую половину - 10 числа следующего месяца.

Выплата заработной платы производится путем ее перечисления на банковский счет работника.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ д/с № 15. 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 (ст. 142 ТК РФ).

6.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.13. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.14. В соответствии со статьей 151 ТК РФ работникам, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

6.16. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового Кодекса) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.18. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МБДОУ д/с № 15 не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включается период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от базового оклада на период первого года трудовой деятельности (Закон Белгородской области от

31.10.2014 № 314 "Об образовании в Белгородской области", постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015 года № 122-пп).

6.19. Педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по установленной ранее квалификационной категории.

6.20. Штаты МБДОУ д/с № 15 формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе педагогическим работникам устанавливаются поправочный коэффициент численности контингента детей по списочному составу в группах на дату тарификации.

6.21. Компетенция МБДОУ д/с № 15 по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты Договора:

- стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь);

- стимулирующая выплата работникам прочего персонала (учебно-вспомогательного, административного, обслуживающего персонала) устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь).

6.22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.23. В период простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций, отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ д/с № 15 за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. Оплата труда производится из расчета заработной платы, установленной согласно Положению и дополнительному Соглашению к трудовому договору.

6.24. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется выплата заработной платы в полном объеме.

6.25. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.5 ТК РФ).

6.26. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), качественные показатели работы по критериям оценки, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.27. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2017 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», согласно статьи 8,9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере 19 242 рубля в месяц.

6.28. Далее, ежегодно, начиная с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме, утвержденной федеральным законом Российской Федерации.

6.29. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Индексация заработной платы работникам МБДОУ д/с № 15 проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.30. Работодатель и профсоюзный комитет в пределах своей компетенции принимают необходимые меры для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

6.31. Работодатель и профсоюзный комитет принимают обязательства об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенных на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более 5 лет. Учет квалификационных категорий указанных педагогических работников ведет Работодатель. Основанием для учета квалификационных категорий у указанных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационной категории, присвоенных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории. Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником заведующему МБДОУ д/с № 15 в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалификационной категории. Решение по результатам рассмотрения представленных документов об учете квалификационной

категории педагогического работника утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с № 15 и содержит конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей квалификационной категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий приказ вступает в силу со дня его подписания заведующим МБДОУ д/с № 15.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять педагогическим работникам из перечня льготных профессий право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее установленного законодательством срока.

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

7.1.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам МБДОУ д/с № 15, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.1.5. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.1.6. Предоставлять право педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых

помещений по договорам социального найма, на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда при наличии имеющихся условий.

7.1.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) при наличии действующих жилищных программ в регионе.

7.1.8. Содействовать в обеспечении остро нуждающихся работников санаторно - курортными путевками.

7.1.9. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

7.1.11. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.1.12. Оказывать материальную помощь сотрудникам МБДОУ д/с №15:

- юбилей сотрудника (50 лет и через каждые 5 лет) – 1000 (одна тысяча) рублей;

- оказание помощи в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, дети, родители) – 3000 (три тысячи) рублей;

- оказание помощи семье умершего сотрудника - 3000 (три тысячи) рублей;

- оказание помощи на лечение длительно болеющего сотрудника (утрата трудоспособности), оперативное вмешательство, требующее длительного восстановительного периода - 1000(одна тысяча) рублей;

- бракосочетание сотрудника – 1000 (одна тысяча) рублей;

- рождение ребенка у сотрудника – 1000 (одна тысяча) рублей.

7.1.13. Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

7.1.14. Содействовать в оказании помощи работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.1.15. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МБДОУ д/с № 15 сотрудникам, кроме руководящих и педагогических работников (основание: приказ управления образования администрации г. Белгорода от 28.08.2024г. №1073 «Об утверждении Порядка реализации предоставления льгот за присмотр и уход за детьми»).

7.1.16. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет включительно работников МБДОУ д/с № 15, являющихся членами Профсоюза.

7.1.17. Согласно статьи 262 ТК РФ, предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускать использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывать с работодателем. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Предоставлять указанные дополнительные оплачиваемые выходные дни в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.1.18. Принимать меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

7.1.19. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, приостанавливать действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.1.20. На основании заявления работника с приложением копии повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомления 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 издавать приказ о приостановлении действия трудового договора.

7.1.21. В период приостановления действия трудовых договоров сохранять за работниками место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

7.1.22. Не позднее дня приостановления действия трудового договора осуществить выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

7.1.23. Действие трудовых договоров возобновлять в день выхода

работников на работу. Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

7.1.24. Обеспечить право работников на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

7.1.25. Не допускать расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации МБДОУ д/с № 15, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.1.26. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

7.1.27. Расчёт размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.1.28. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

8. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.

Стороны договорились, что:

8.1. Молодой специалист имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2. При наблюдении за деятельностью молодого специалиста представители работодателя не имеют права делать ему замечания, а также анализировать его деятельность в присутствии детей в случаях отсутствия угрозы их жизни и здоровью. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

8.4. По возможности молодому специалисту оказывается содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив МБДОУ д/с № 15, привлечение к общественным поручениям).

9. Улучшение условий и охрана труда.

9.1. Обязанности по созданию и обеспечению безопасных условий труда возлагаются на Работодателя.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, нормы и правила по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

9.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

9.2.3. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.2.4. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.2.5. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с установленной законодательством периодичностью, в том числе при введении новых рабочих мест, внеплановой специальной оценки условий труда в случаях, установленных ст. 17, ч.1 ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда», а также с использованием средств Фонда социального страхования;

9.2.6. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.2.7. обеспечить ежегодную реализацию Соглашения по улучшению условий и охране труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков с определением в нем организационных и технических мероприятий по улучшению условий, охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц с выделением на его выполнение средств в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

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

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

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

9.2.11. предоставить работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности;

9.2.12. обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений

(микротравм), проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.2.13. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

9.2.15. обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств коллективной, индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №4), а также регулярную комплектацию аптечек первой помощи на рабочих местах;

9.2.16. предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений, осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования; использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;

9.2.17. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 15;

9.2.18. проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников МБДОУ д/с № 15 осуществлять совместно с профкомом по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет;

9.2.19. обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, а также соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

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

Правительством РФ, создание условий и организацию дополнительного профессионального образования работников;

9.2.21. в обязательном порядке включать председателя профсоюзного комитета в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил охраны труда у специалистов и работников, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

9.2.22. обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

9.2.24. обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы, а также в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с предоставлением на время приостановки работ на рабочих местах, работникам, занятым на таких рабочих местах, гарантий, установленных Трудовым Кодексом РФ (за исключением работ, связанных с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

9.2.25. обеспечить возобновление деятельности на рабочих местах, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда;

9.2.26. в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

9.2.27. осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

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

9.2.29. совместно с ответственным по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2-х раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда с составлением Акта проверки выполнения мероприятий Соглашения и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в МБДОУ д/с № 15;

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

9.2.31. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, об отнесении условий труда на их рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им льготах, компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

9.2.32. обеспечить устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) и направление копии утвержденного работодателем плана мероприятий в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя;

9.2.33. обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

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

9.2.34. в период прохождения работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями обеспечить сохранение среднего заработка;

9.2.35. обеспечить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, права на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

9.2.36. работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, обеспечить право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2.37. 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, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ);

9.2.37. освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

9.2.38. освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), при этом работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем;

9.2.39. обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

9.2.40. обеспечить медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи и перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.2.41. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, содействовать решению вопроса о дополнительном медицинском страховании (от несчастных случаев на производстве) за счет бюджетных средств;

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

9.2.43. предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового

права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

9.2.46. обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

9.2.48. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

9.2.49. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9.2.50. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

9.2.51. рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

9.2.52. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

9.2.53. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.2.54. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

9.3. Работники обязуются:

9.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

9.3.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять производственные технологии;

9.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

9.3.6. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские

осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

9.3.7. предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 30 рабочих дней после прохождения диспансеризации, а также копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней;

9.3.8. незамедлительно ставить в известность работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов;

9.3.9. немедленно извещать работодателя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, в том числе о микроповреждении (микротравме) или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.3.10. отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;

9.4.2. направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;

9.4.3. организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда в МБДОУ д/с № 15;

9.4.4. включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета, вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;

9.4.5. принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке, условий труда, проверки знаний требований охраны труда, по расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;

9.4.6. участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда МБДОУ д/с № 15.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;

9.5.2. регулярно рассматривать на собраниях трудового коллектива, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;

9.5.3. организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков;

9.5.6. создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

9.5.7. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

10. Пожарная безопасность.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

10.1.2. разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

10.1.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

10.1.4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

10.1.5. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

10.1.6. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории МБДОУ д/с № 15 необходимые силы и средства;

10.1.7. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты МБДОУ д/с № 15;

10.1.8. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии

пожарной безопасности в МБДОУ д/с № 15, а также о происшедших на территории МБДОУ д/с № 15 пожарах и их последствиях;

10.1.9. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

10.1.10. осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в МБДОУ д/с № 15 и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

10.2. Работники обязуются:

10.2.1. соблюдать требования пожарной безопасности;

10.2.2. бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;

10.2.3. при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;

10.2.4. до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

11. Гарантии профсоюзной деятельности в МБДОУ д/с № 15.

Стороны договорились о том, что:

11.1. работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, в день выплаты заработной платы;

11.2. не допускать задержки перечисления средств;

11.3. работодатель разрешает обучение председателя профкома МБДОУ д/с № 15 по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением заработной платы 3 дня в год;

11.4. 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), работодатель 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);

11.5. Работодатель освобождает от работы членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, профсоюзной учебе, съездах, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

11.6. Работодатель не применяет случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме,

без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

11.7. 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).

11.8. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации профсоюза.

11.9. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МБДОУ д/с № 15.

11.10. Члены профкома включаются в состав аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников, комиссии по установлению ежемесячной стимулирующей выплаты работникам - индикатора эффективности и оценки труда работников, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, органов самоуправления МБДОУ д/с № 15.

11.12. Работодатель по согласованию и с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100,105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников (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. 135,144 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

11.13. 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:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ д/с № 15, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором;
- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);
- 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»);
- 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;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- 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;

- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих выплат, выплат из внебюджетного фонда.

11.14. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 4.1. настоящего Договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- сокращение численности или штата работников МБДОУ д/с № 15 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

12. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1. предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

12.3. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ д/с № 15, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

12.4. осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

12.5. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

12.6. предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

12.7. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений;

12.8. предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.9. предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде;

12.10. разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации;

12.11. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию;

12.13. осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты;

12.14. участвовать в работе аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у специалистов и работников, комиссии по установлению ежемесячной стимулирующей выплаты работникам - индикатора эффективности и оценки труда работников, органов самоуправления МБДОУ д/с № 15;

12.15. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ д/с № 15;

12.16. содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ д/с № 15;

12.17. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к награждению работников МБДОУ д/с № 15;

12.18. не организовывать забастовок по вопросам, включённым в заключенный Договор, при условии их выполнения в период действия настоящего Договора;

12.19. информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.

13.1. Настоящий Договор вступает в силу с 02.12.2024 года и действует до 01.12.2027 года включительно.

13.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия Договора.

13.3. Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.

13.4. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет администрация МБДОУ д/с № 15, профком МБДОУ д/с № 15 и вышестоящие организации.

13.5. Стороны отчитываются о ходе выполнения Договора не менее 1 раза в год на общем собрании работников МБДОУ д/с № 15.

13.6. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

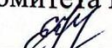
13.7. Работодатель направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.8. Стороны Договора обязаны представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Договор принят на общем собрании работников МБДОУ д/с № 15
протокол от 28.11.2024 г. № 3

Заведующий МБДОУ д/с № 15

И.И. Астафьева

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ д/с № 15

Е.Ю. Чумаченко

