


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 43 "Малыш"

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 43

 Н. В. Гречухина
09.01.2024г.

Утверждено:

Заведующий МАДОУ № 43

 С. В. Семухина
09.01.2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 43 "Малыш"

на 2024 -2027 г.г.

Принято:

общим собранием работников
МАДОУ № 43
протокол № 13 от 29.12.2023г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
"Свердловский центр занятости"

16 февраля 2024г.
Заявка № 4-к

Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 «Малыш» (далее МАДОУ №43), создания благоприятных условий деятельности МАДОУ № 43, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и требования законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками МАДОУ № 43.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники МАДОУ № 43, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – первичная профсоюзная организация); работодатель в лице представителя – заведующего или уполномоченные им лица.

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в действующей редакции, также руководствоваться приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"(с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708 - ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (с изменениями и дополнениями).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, в том числе его оплаты, гарантии занятости, условий высвобождения работников, повышения квалификации и переобучения работников, аттестации работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам и другим вопросам.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МАДОУ № 43 по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МАДОУ № 43.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течении срока действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не могут ухудшать

положение работников, по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются: 1.8.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области охраны труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАДОУ № 43, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.8.2. Первичная профсоюзная организация:

- содействовать эффективной работе МАДОУ №43;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ № 43.

1.10. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ № 43, расторжения трудового договора с руководителем.

1.12. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МАДОУ № 43 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации МАДОУ № 43 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение всего срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контролирует выполнение Коллективного договора постоянно действующая комиссия по охране труда. Стороны 1 раз в год составляют Соглашение по охране труда, один раз в год проводят проверку выполнения Соглашения по охране труда с составлением акта и отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1 Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя;

- трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный должным образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по ОТ и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок. Возможно заключение с работником и срочного трудового договора согласно статье 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МАДОУ № 43. Согласно части 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям компенсаций и льгот либо ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ;

- определения даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, в т.ч. ставки или должностного оклада работника, доплаты,

надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- выплаты компенсационного характера;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, нормативными правовыми актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение. О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.8. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве» на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной содействия службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме

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

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

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по предусмотренному п.13.1 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что оплата и нормирование труда осуществляется в соответствии со ст.129-163 ТК РФ:

3.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАДОУ № 43, а также с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ № 43.

3.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке (по письменному его заявлению). Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

3.1.3. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами (эффективными контрактами), заключенными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

3.1.4. Выпускникам педагогических учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования возможно установление стимулирующей выплаты в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МАДОУ № 43 системой оплаты труда, сроком на два года, до прохождения процедуры аттестации.

3.1.5. Дифференциация оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" происходит на основании вступления в силу решения соответствующей аттестационной комиссии об установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" с указанием должности педагогического работника при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

3.1.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более

15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на работе в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате на основании расчетного листа (ст. 136, 372 ТК РФ). Главный бухгалтер обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка в срок за 1 рабочий день до даты выплаты заработной платы.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Расходование средств общего фонда заработной платы труда на осуществление доплат, выплат стимулирующего характера, премий, оказание материальной помощи и других видов проводится в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ № 43 (Приложение № 2) с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 43.

3.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

3.2.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).

3.2.7. В соответствии со ст. 7 Закона №426 – ФЗ, по результатам проведенной в МА-ДОУ № 43 специальной оценки условий труда работникам устанавливаются доплаты (Приложение № 2). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.2.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

3.2.10. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами (Приложение № 2).

3.2.11. Выплату председателю первичной профсоюзной организации до 30% к окладу (тарифной ставки).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств МАДОУ № 43, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (п.1 ч.1 ст.5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255 – ФЗ (с изменениями и дополнениями), п.п.1 п.2 ст.3 Федерального закона от 08.12.10 № 343 - ФЗ).

Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию, соответствующие пособия выплачиваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области.

В случае, если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из указанных лиц.

3.5. Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 43 средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на стимулирующие выплаты, поощрение (премии), оказание материальной помощи.

3.6. На время участия работника в забастовке сохраняется средняя заработная плата.

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер МАДОУ №43.

3.8. Первичная профсоюзная организация:

3.8.1. Принимает участие в разработке локальных нормативных документов МАДОУ № 43 по оплате труда.

3.8.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.8.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза и других работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3.9. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), условиями трудового договора (эффективного контракта), календарным учебным графиком, расписанием, графиком и циклограммой работы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом МАДОУ № 43, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ №43 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников МАДОУ №43 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (с изменениями и дополнениями) «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», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»(с изменениями и дополнениями),

Для педагогических работников:

- педагога – психолога, воспитателя – 36 часов;
- учитель – логопед, учителя – дефектолога – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- инструктора по физической культуре – 30 часов;
- воспитателя группы компенсирующей направленности - 25 часов.

4.4. Рабочее время включает в себя образовательную деятельность педагогов, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и циклограммой рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

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

Руководствуясь ст.117, 147, 219 ТК РФ работодатель может установить повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его

письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда работников МАДОУ №43 (Приложение №2).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.14. Кроме того предоставление отпусков (в летний период или удобное для работника время, по его заявлению), возможно следующим категориям работников:

- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- работники, обучающиеся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от работы.

4.15. В служебную командировку могут быть направлены только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст. 167, 203, 224, 259, 268 ТК РФ):

женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

матери, отцы, опекуны, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

работники, являющиеся инвалидами;

работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель (законный представитель) мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

4.16. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.268 ТК РФ).

4.17. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

4.18. Зарегистрированный кандидат не может быть по инициативе работодателя уволен с работы или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую

местность, а также направлен в командировку (ст.41 Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).

4.19. Работник, призванный на военную службу по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна часть отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска. В случае если период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта согласно Федерального закона от 28.03.1998 №53 «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника, поданному не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

Периоды времени (время участия в забастовке, приостановке работы МАДОУ №43) включается стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

4.20. МАДОУ № 43 работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

4.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства администрации, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом заведующего МАДОУ №43.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск 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 и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором.

4.23. Работодатель обязуется:

- предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ);

- предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ), порядок и условия которого определяются Учредителем и (или) Уставом МАДОУ №43;

- дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ) обучающимся без отрыва от работы в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, или получающих второе высшее (по профилю) (ст.196 части 2, 3, 5) образование на 2 учебных сессии в календарный год;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ;

- проводить мероприятия по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

4.25. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (статья 186 ТК РФ). В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов", часть 3 статьи 22: 3. Донору, безвозмездно сдавшему кровь и (или) ее компоненты в течение года в объеме, равном двум максимально допустимым дозам крови и (или) ее компонентов, предоставляется право на первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение. Объем максимально допустимой дозы крови и (или) ее компонентов определяется врачом при медицинском обследовании донора.

4.26. Доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный

донор России" в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, и имеют право на следующие меры социальной поддержки (часть 1 статьи 23 ТК РФ):

- 1) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством;
- 3) первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение;
- 4) предоставление ежегодной денежной выплаты.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МАДОУ №43 и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАДОУ № 43 инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

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

5.4.2. При появлении новых рабочих мест в МАДОУ №43, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 16 лет;
- награжденные отраслевыми, ведомственными наградами;
- молодые специалисты
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите

Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель самостоятельно определяет:

6.1.1. потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития и деятельности МАДОУ №43.

6.1.2. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

6.2.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.3. Сохранять за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и при наличии финансовых средств в МАДОУ №43.

6.2.4. Ознакомить работников с Указом Президента РФ № 606 от 07.05.2012 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (мероприятия, проводимые Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области направленные на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет).

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

6.2.6. Согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» по результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается соответствующий полученной квалификационной категории размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет

на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми МАДОУ №43 (часть 2 статьи 49 Федерального закона об образовании).

6.2.8. Аттестационная комиссия МАДОУ №43 создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

6.2.9. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такового - иного представительного органа (представителя) работников организации.

6.2.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

6.2.11. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.2.12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ)

6.2.13. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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.

6.2.14. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных

документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

6.4. Рекомендовать работникам - членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

7. Охрана труда и здоровье

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.2. Обеспечивать право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

7.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права работодатель обязан обеспечить:

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
 - разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - оснащение средствами коллективной защиты;
 - 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;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 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;

- 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;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае необходимости вызов неотложной медицинской помощи;
- 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 пенсионного и 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; 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- 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;

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

- 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.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание 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.

Работники МАДОУ №43 обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0.2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.7. Обеспечивать права, гарантии и льготы работникам согласно заключения по специальной оценке условий труда, предусмотренные ст. 94, 116, 149, 152, 153, 216, 219, 221, 226 ТК РФ.

7.8. Проводить информационные мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции, туберкулеза и наркомании. Профилактику осуществлять путем медицинских осмотров работников, наличием ВИЧ-аптечки для экстренной профилактики заражений ВИЧ – инфекцией, памяток по профилактике этих заболеваний.

7.9. С целью консультирования и мотивирования работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.10. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Создать в МАДОУ № 43 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

7.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Возмещение расходов на медкомиссию при приеме на работу производится по

личному заявлению подотчетного лица, с составлением авансового отчета и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приема на работу.

7.14. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

7.14.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с заведующим.

7.14.4. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

7.14.5 Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

7.14.6. Работник обязан предоставить заведующему/документоведу справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

7.15. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

7.16. Обеспечить условия вакцинации работников МАДОУ №43:

- корь, краснуха (до 35 лет);
- АДС-М (каждые 5 лет до 35 лет, далее – каждые 10 лет);
- гепатит В (трехкратно);
- гепатит А (обследование + прививка);
- дизентерия Зонне (ежегодно), работникам, связанным с организацией питания;
- грипп (ежегодно);
- клещевой энцефалит (по схеме).

7.17. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о профессиональных рисках, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.18. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья и оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами СИЗ работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работника.

7.19. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.20. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.21. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ),

7.22. Предоставлять один свободный день в квартал уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.23. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведения мероприятий по охране труда работников в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на учебный год (Приложение №3);
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МАДОУ №43;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные гарантии и социальная поддержка

8.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (далее – Социальный фонд России, СФР);
- оказать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам (Приложение № 2);
- организовать прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к поручаемой работе. Возмещение расходов на медкомиссию при приеме на работу производится по личному заявлению подотчетного лица, с составлением авансового отчета и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приема на работу.
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда на общем собрании работников по итогам финансового года;
- работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации согласно Учетной политике учреждения.

8.2. Предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (п. 5 ст. 47 Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 Трудового кодекса РФ).

8.2.2. Выпускники педагогических вузов, училищ, колледжей – молодые специалисты, устроившиеся на работу в МАДОУ №43 впервые и по полученной специальности, имеют право на получение единовременного пособия, порядок и величину которого определяет действующее законодательство.

8.2.3. Работникам предоставляется оплачиваемый выходной день, выпадающий на рабочий день:

- на юбилей работника – 50, 55 и 60 лет – 1 день;
- на бракосочетание работника – 1 день;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга (супруги) – 1 день.

8.2.4. За работу без листа нетрудоспособности в течение календарного года работникам выплачивается денежное вознаграждение в конце календарного года, исходя из фонда экономии заработной платы.

8.3. С 01.01.2024 года лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и получают ежемесячное пособие, продолжают его получать в полном объеме, если они прекратят отпуск по уходу за ребенком и выйдут на работу на полный рабочий день (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому), находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный рабочий день (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому); находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный или неполный рабочий день к другому работодателю (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому).

8.4. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, пособия, установленные законами и иными нормативными правовыми актами),

распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом (ст.264 ТК РФ).

8.5. Согласно Приказам Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 14.11.2023 № 807н «Об установлении тождества наименования должности «тьютор» наименованию должности «воспитатель» (вступил в действие 24.12.2023), от 21.11.2023 №819н «Об установлении тождества наименования должности «инструктор по физической культуре» (в дошкольном образовательном учреждении) наименованию должности «воспитатель» (вступил в действие 29.12.023) у педагогических работников перечисленных должностей возникает право на досрочное назначение страховой пенсии.

8.6. Первичная профсоюзная организация:

Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха работников и их детей;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета;
- создает банк данных о ветеранах труда и других работниках, окончивших трудовую деятельность в МАДОУ №43 для проведения культурно – массовой работы (поздравление через СМИ, приглашение на праздники в МАДОУ №43 и пр.);
- оказывают юридическую помощь членам Профсоюзного комитета по социальным и профессиональным вопросам.

8.6. Стороны договорились:

- содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санатории и профилактории;
- выплачивать материальную помощь работникам на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего МАДОУ №43 (Приложение №2) в пределах фонда оплаты труда.

9. Гарантия профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по соглашению с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с

предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил председателя первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.6. Согласно ст.377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Представитель первичной профсоюзной организации МАДОУ №43 входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по социальному страхованию, по оценке условий труда, комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы.

9.9. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.10. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10 - ФЗ выборным

профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.11. В период краткосрочного обучения председатель первичной профсоюзной организации с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет заявлений на санаторно-курортное лечение, своевременно направлять заявки.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий МАДОУ № 43 по оценке условий труда, по охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации В чрезвычайных случаях.

10.12. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в МАДОУ № 43.

10.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 часть первой ст.81 ТК РФ представителя первичной профсоюзной организации МАДОУ № 43. В случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, первичная профсоюзная организация вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения первичной профсоюзной организации.

11. Особенности регулирования труда дистанционных работников

11.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

11.2. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором 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).

11.3. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора (эффективного контракта) или дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) на бумажном носителе.

11.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) путем обмена электронными документами документы, предусмотренные пунктом 2.4. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

11.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

11.6. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными п. 1.8 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, может осуществляться путем обмена электронными документами.

11.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

11.8. При заключении в электронном виде трудовых договоров (эффективных контрактов), дополнительных соглашений к трудовым договорам (эффективным контрактам), договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная

квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

11.9. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

11.10. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

11.11. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

11.12. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

11.13. Если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.14. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении

работника.

11.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

11.16. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя по телефону, электронной почте, а также с помощью мессенджеров, платформ, действующих в РФ, для видео- и аудио конференцсвязи, чатов и веб-семинаров с использованием различных мобильных, настольных и конференц-систем, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.17. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

11.18. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных п.10.27 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

11.19. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Трудовым Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

11.20. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а

также заведующим на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

11.21. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

11.22. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

11.22.1. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.23. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению 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 (абзац 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абзац 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), ознакомление работников с требованиями охраны труда (абзац 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.24. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор (эффективный контракт) с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным п. 10.16. Настоящих Правил внутреннего трудового распорядка).

11.25. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

11.26. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего

выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

11.27. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

11.28. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 10.27. Правил внутреннего трудового распорядка, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или

трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, направившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

11.29. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 п. 10.27 Правил внутреннего трудового распорядка (В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.), внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

11.30. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

11.31. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия

12.4 Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

12.5 Стороны устанавливают порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.7 Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами. Может быть продлен по соглашению сторон.

12.8 Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

13. Разрешение трудовых споров

13.1 Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 7 «Коллективные договоры и соглашения», ст.38 «Урегулирование разногласий» ТК РФ.

13.2 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам

13.3 Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется урегулировать и разрешать в установленном в МАДОВ №43 порядке.

13.4 Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и представителей работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

14. Заключительные положения

14.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу

необходимую для этого информацию.

14.2 Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собраниях (конференциях) работников урегулирования.

14.3 Изменение и дополнение в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

14.4 Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

14.5 Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Работодатель: Работодатель
Индивидуальный МАДОВ №43

С.В.Семухина

Представитель работников:

Председатель первичной

профсоюзной

МАДОВ № 43

Н.В.Гречухина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 188671314307732493453473669487644991372031795965

Владелец Семухина Светлана Викторовна

Действителен с 05.07.2023 по 04.07.2024