

От работодателя:
Заведующий МАДОУ № 112
Е.В. Ковалева

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
Е.В. Лебедева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 112

на 2021 -2024 годы

г. Ангарск, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду №112 (далее - МАДОУ № 112), именуемый в дальнейшем Учреждение, заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников Учреждения и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ дошкольных работников.

1.3. Условия данного Коллективного договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности», территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений образования АГО.

1.4. Стороны Коллективного договора:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ №112 (далее работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз).

1.5. Действия Коллективного договора распространяются:

- на работодателя;
- на работников, членов профсоюза;
- на работников Учреждения, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших в установленном порядке профсоюз представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля над его выполнением.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет – до 15 мая 2024 года.

1.7. Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры путем переговоров.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации одной из сторон, а также расторжения трудового договора с руководителем и действует до заключения нового Коллективного договора.

1.10. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14-ти календарных дней после его подписания.

1.11. Работодатель признает профсоюз представительным органом работников учреждения, который уполномочен представлять их интересы в области социально - трудовых отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

1.12. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в коллективном договоре обязательств на общем собрании работников Учреждения.

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора производится сторонами, а также органами по труду.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия Коллективного договора, трудовые договора.

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

2.1.4. Выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.5. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

2.1.6. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда.

2.1.7. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.8. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, спецодеждой, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей

2.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.184 ТК РФ. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.1.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.1.13. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением.

2.1.14. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.15. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.16. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.17. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.2. Профком как представитель работников обязуется:

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

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

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

2.2.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

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

2.2.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

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

2.2.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

2.2.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

2.2.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения, участвовать в работе комиссий по аттестации педагогических кадров, а также в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

2.2.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

2.2.14. Добиваться соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2.15. Принимать участие в качестве представителя в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств работодателя, а также изменений условий трудового договора.

2.2.16. Способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с ТК РФ.

2.2.17. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.18. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных Коллективным договором и соглашением.

2.2.19. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

2.2.20. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.2.21. Проводить переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников Учреждения.

2.2.22. Постоянно информировать членов профсоюза о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.2.23. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.2.24. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных ситуациях.

2.3. Работник обязуется (ст.21 ТК):

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной общеобразовательной программы Учреждения.

2.3.4. Соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда.

3.2.5. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников ДООУ.

3.2.6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранению имущества.

2.4. Договоренности сторон:

2.3.1. Строить взаимоотношения на принципах корпоративной этики, сотрудничества, уважения интересов друг друга, признавать и уважать права каждой из сторон, соблюдать нормы трудового законодательства и нормы настоящего Коллективного договора.

2.3.2. Организовать и обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда.

2.3.3. Учитывать мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- инструкции по охране труда;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- перечень должностей с вредными условиями труда;
- перечень должностей обеспечивающихся спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

2.3.4. Учитывать мнение профсоюза при издании следующих приказов:

- об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ;
- о привлечении работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие, праздничные дни в случаях, установленных ТК РФ;
- об установлении для работников Учреждения режима сокращенного рабочего дня (сокращенной рабочей недели);
- о введении графиков сменности;
- об утверждении графиков отпусков.

2.3.5. Вопросы социально-трудовых отношений решать принятием совместных решений руководителем Учреждения и профсоюзного комитета Учреждения.

2. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор.

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим договором.

3.1.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

3.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (в соответствии со ст.74 ТК РФ).

3.1.9. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ). При этом, соглашение сторон трудового договора должно быть составлено в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.1.10. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Работник подает и отзывает заявление об увольнении в письменной форме.

Принимать от работников заявления об увольнении уполномочены: непосредственный руководитель учреждения или работник кадровой службы - делопроизводитель. Получением работодателем заявления работника об увольнении по собственному желанию будет считаться факт регистрации данного заявления у делопроизводителя.

3.2.Работодатель обязуется:

3.2.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров на основании требований трудового законодательства и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Вновь принимаемых работников знакомить с Коллективным договором до подписания трудового договора.

3.2.2. Информировать работников об открываемых в Учреждении вакансиях и должностях, предоставлять работникам возможность для занятия этих должностей.

3.2. 3. При неполной загрузке работника на рабочем месте, в связи с временной приостановкой деятельности Учреждения, по причинам производственного, организационного, экономического или иного характера, осуществляются следующие мероприятия:

- принимать все меры по полной загрузке работника на рабочем месте;

- при невозможности обеспечить полную загрузку на данном рабочем месте, переводить работника на необусловленную Трудовым договором работу внутри Учреждения на полностью загруженное рабочее место с соблюдением требований ТК РФ;

- при невозможности предоставления работнику полной загрузке внутри Учреждения, оплачивать не менее двух третей средней заработной платы работника за соответствующий период, в соответствии со ст. 157 ТК РФ;

- по соглашению между работником и работодателем устанавливать неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю.

3.2.4. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случаях, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3.2.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

3.2.7. Ликвидация Учреждения, смена собственника, реорганизация Учреждения, полное или частичное приостановление деятельности, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществляется только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников Учреждения.

3.2.8. В случае, если в период предупреждения работника о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда в Учреждении, эти условия распространяются и на высвобождаемых работников.

3.3. Договоренности сторон:

3.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.3.3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Организовать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в разрезе специальности.

4.1.2. Определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

4.1.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

4.1.5. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.187 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.1.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. При наличии квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических и других работников Учреждения, устанавливать оплату по занимаемой должности.

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

4.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4.1.8. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленных на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время и время отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**Приложение 1**), в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность», графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для работников, занимающих должности служащих и профессии рабочих, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для заведующего учреждением, заместителя заведующего по административно - хозяйственной работе, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, шеф-повара устанавливается ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю педагогу-психологу;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям, музыкальному руководителю группы компенсирующей направленности для воспитанников с тяжелыми нарушениями речи;
- 30 часов в неделю инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям;
- норма часов учебной (преподавательской) работы за 18 часов в неделю за ставку заработной платы педагогам дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагога-психолога, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

В соответствии с Территориальным соглашением по регулированию социально - трудовых отношений работников муниципальных учреждений сфера образования Ангарского городского округа от 11.11.2019 года в группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе на каждую групп предусматривается по две ставки воспитателя (в сумме 72 часа работы в неделю).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индиви-

дуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, а так же выполнения методической, организационной, диагностической работы, работы, предусмотренной планами образовательной деятельности, воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

В соответствии с инструктивным письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 24.12.2001г. № 29/1886-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» педагогу-психологу установить один методический день в неделю с нормой выработки 7,2 часа на обработку, анализ и обобщение полученных результатов в ходе работы с воспитанниками, на подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации). Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

5.1.4. В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601).

5.1.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе (смены), число смен в месяц, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается графиками работ, утвержденными заведующим Учреждением и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.1.6. Дневному персоналу устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.1.7. Для всего персонала Учреждения учетный период рабочего времени - установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка. При выполнении отдельных видов работ (работники сторожевой охраны), где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов за год. Устанавливается учетный период – год. Выходные дни работникам сторожевой охраны предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.1.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя для работников учреждения устанавливается в следующих случаях:

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

5.1.9. Стороны договорились изменять временно, отдельным работникам, по их личному заявлению, с указанием уважительных причин и с учетом производственных возможностей начало и окончание рабочего дня (смены).

5.1.10. Работникам группы компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи) - воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, в связи с роспуском детей в летний период и отсутствием коррекционной работы, устанавливается график работы для групп общеразвивающей направленности на основании дополнительного соглашения к Трудовому договору работника.

5.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению руководителя учреждения.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха или оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.1.12. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза данного Учреждения.

5.1.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.14. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий, учебно-воспитательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.15. В течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.16. На рабочих местах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, прием пищи, и отдых производится в рабочее время (включая, сторожевую охрану). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.1.17. Всем работникам Учреждения предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка:

- основной отпуск – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- дополнительный отпуск – 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях»;
- основной удлиненный отпуск для педагогических работников – 42 календарных дня;
- для учителя-логопеда и воспитателям логопедических групп – 56 календарных дней;

5.1.18. Работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение 3**) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТК РФ) продолжительностью от 3 до 7 календарных дней. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Коллективным договором (ст. 119 ТК РФ).

5.1.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.1.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.1.21. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.1.22. Ежегодный отпуск по взаимному согласованию между работодателем и работником может делиться на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, остальные части – по взаимному согласию.

При наличии финансовых возможностей у учреждения, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.128 ТК РФ).

Кроме работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда.

5.1.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда __ 7 __ дней;
- за ненормированный рабочий день __ от 3 до 7 __ дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями __ 8 __ дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с **Приложением 2** коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (**Приложение 2**). Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьями 101 и 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника, в случае его временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.1.24. Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со ст.127 ТК РФ.

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни, предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, включаются в расчет стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ). Следовательно, при расчете стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск, не учитываются календарные дни, начиная с 15-го.

5.1.26. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающих по совместительству устанавливаются на общих основаниях (ст.286 ТК РФ)

5.1.27. В случаях, если продолжительность оплачиваемого отпуска работника, являющегося совместителем, меньше чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, соответствующей продолжительности.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы по их письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- для проводов в армию -1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- в случае отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

5.2.2. Предоставлять работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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

- 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором

5.2.4. По заявлению работника, педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления данного отпуска определены Приказом Министерством образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает работодателю не менее чем за **1 месяц** до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение **10 дней** со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время начала отпуска может быть изменено.

Предоставление длительного отпуска оформляется приказом работодателя

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске работодатель вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства: состояние здоровья работника; личные и семейные обстоятельства работника; возможности образовательного учреждения.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска устанавливается очередность. Очередность в предоставлении длительного отпуска устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы в данном учреждении. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более 2х педагогических работников Учреждения. При наличии трудовых ресурсов работодатель может определить иной количественный состав.

Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с работодателем. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает работодателя не менее, чем за 2 недели.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, **длительный отпуск продлению не подлежит**. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Разделение длительного отпуска на части, присоединение к очередному отпуску педагогического работника, предоставление длительного отпуска работнику, работающему по совместительству – **не допускается**.

Длительные отпуска педагогическим работникам **не оплачиваются**, в том числе, из средств, приносящей доход деятельности.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

5.2.5. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом заведующего Учреждением. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, разработанного в учреждении.

6.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются установленные учредителем дни, согласно графика: за вторую половину месяца - 10 - го числа следующего месяца, за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.5. Выплату заработной платы осуществлять путем перечисления на указанный работником счет в банке, с которым Учреждение имеет договорные отношения по зарплатному проекту.

6.1.6. Изменение оплаты труда и размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если правоустанавливающие документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающих право на повышение размера должностного оклада заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня выдачи документа о присвоении ученой степени;

- при окончании действия соответствующей квалификационной категории;

- в других случаях, в соответствии с законом РФ.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (должностного оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.7. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при совмещении профессий, должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить согласно Положению об оплате труда.

6.1.8. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда производятся доплаты в размере от 8 до 12 процентов должностного оклада (ставки) по результатам специальной оценки условий труда.

В перечень должностей с вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 % ставки (должностного оклада) входят: повар, шеф-повар, кухонный работник.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

6.1.9. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения. При этом работодатель формулирует критерии, в соответствии с которыми назначаются стимулирующие выплаты. Локальные акты Учреждения, определяющие размеры и условия осуществления стимулирующих выплат издаются с учетом мнения профсоюза.

6.1.10. Работникам процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области выплачивается:

- в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % заработка (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. № 3);

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в южных районах Иркутской области не менее одного года, выплачивается в ускоренном порядке – 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30% (Приказ Минтруда от 22.11.1990 г. № 3).

6.11.11. Оплата при обучении или повышении квалификации с отрывом от производства за высвобождаемыми работниками сохраняется средняя заработная плата на весь период согласно установленным срокам обучения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме.

6.2.2. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

6.2.3. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.2.4. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных ст.236 ТК РФ.

6.2.5. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка за время вынужденного простоя.

6.2.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ и обязательств коллективного договора в части оплаты и нормирования труда.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1.Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

7.1.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.1.3. Организует в Учреждении места для приема пищи.

7.1.4. Предоставляет отпуска педагогическим работникам преимущественно в летний период.

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

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.1.6. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

7.1.7. Предоставлять ходатайства в органы управления образованием о награждении работников Учреждения знаками отличия в соответствии с « Положением о знаках отличия в сфере образования и науки».

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Знакомить и разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, иных документов, затрагивающих интересы работников Учреждения.

7.3.2. Вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий через горком профсоюза.

7.3.3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по различным вопросам правового характера в целях защиты и реализации их трудовых, гражданских и других прав.

7.3.4. Инициировать рассмотрение вопросов ходатайства о награждении знаками отличия лучших воспитателей и других работников Учреждения, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процесса.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется (ст.212 ТК РФ):

8.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0, 2-х процентов суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения.

8.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.01.2014).

8.1.4. Обеспечивать работников за счет средств Учреждения и в соответствии с действующими Нормами сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение 4**), а также бесплатными смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение 5**).

8.1.5. Организовывать за счет средств Учреждения проведение стирки и ремонт специальной одежды (ст. 221 ТК РФ).

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

8.1.7. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом учреждения.

В состав комиссии специальной оценки условий труда на рабочих местах в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.8. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников на основании приказа Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н « Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» ".

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.1.9. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, теоретическое и практическое обучение, проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раз в три года на специальных курсах специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет собственных средств.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.12. Осуществлять контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной защиты, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.13. Разрабатывать инструкции по охране труда и утверждать их с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.222 ТК РФ).

8.1.16. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования работников.

8.1.17. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.18. Сохранять место работы (должность) средний заработок за работником Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.19. Предоставлять 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.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по:

- обеспечению требований охраны труда и окружающей среды, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников, проведению противопожарной пропаганды;

- проведению периодических медицинских осмотров и выполнению рекомендаций по их результатам.

8.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение по охране труда на календарный год.

8.2.3. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства по охране труда и мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда и улучшению условий труда.

8.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, предоставлять интересы работников в случаях профзаболеваний.

8.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.2.6. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы на участках производства.

8.2.7. Контролировать расходование средств на охрану труда и оздоровление работников.

8.2.8. Принимать участие в работе по обеспечению работников Учреждения качественным медицинским обслуживанием по программе обязательного медицинского страхования.

8.2.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения и проводить работу по оздоровлению детей и работников.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза.

Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Осуществлять на основании личных заявлений работников – членов профсоюза на безвозмездной основе отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счет профсоюза через бухгалтерию Учреждения.

9.3. Осуществлять на основании личных заявлений работников – не членов профсоюза на безвозмездной основе отчисление в размере 1% от начисленной заработной платы и их перечисление на счет профсоюза через бухгалтерию Учреждения.

Указанное перечисление производить одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

9.4. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, время с сохранением заработной платы по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Предоставлять Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Включать членов Профкома Учреждения в состав комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- и другие вопросы.

10. Контроль за выполнение коллективного договора, ответственность сторон.

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются Комиссией, объявляются совместным решением Учреждения и профсоюзного комитета Учреждения и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

10.6. Стороны, заключившие коллективный договор, и лица, виновные в неисполнении положений Коллективного договора, несут ответственность за невыполнение взятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

Приложения к коллективному договору.

Приложение 1

Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда и ненормированный рабочий день.

Приложение 3

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение 4

Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Приложение 5

Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением и нормы бесплатной выдачи смывающих и обеззараживающих средств