

От работодателя:
Заведующий
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
общеразвивающего вида «Увинский
детский сад № 6»
Рыкова С.В. Рыкова
«12» мая 2020г

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
общеразвивающего вида
«Увинский детский сад № 6»
Байкова Г.В. Байкова
«12» мая 2020г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
общеразвивающего вида «Увинский детский сад № 6»
муниципального образования «Увинский район»
между работодателем и работниками
по решению социально-трудовых вопросов
на 2020 – 2023 годы

Принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
«12» мая 2020 года

Проведена уведомительная регистрация
Республиканский ЦЗН
(наименование органа по труду)
Дата 14 мая 2020г

Регистрационный номер 14800001/2027

М.П. нагальник филиала (Рыкова) В.Л. Андреев
(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

п. Ува

Государственное казенное учреждение Удмуртской Республики
«Центр занятости населения
Увинского района»
Вх. № 20-12
«14» 05 2020

1. Общие положения

Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального образовательного учреждения общеразвивающего вида «Увинский детский сад № 6» в лице представителя – руководителя Учреждения Рыковой Светланы Витальевны, действующей на основании Устава Учреждения (далее - Работодатель) и первичная профсоюзная организация (далее – первичная профсоюзная организация) действующая на основании положения о профсоюзной организации в лице ее профсоюзного комитета (далее - Профсоюзный комитет).

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Увинский детский сад № 6» (далее Учреждение), Филиала Муниципального дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Увинский детский сад № 6» (далее Филиал) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. (ст. 30, 31ТК РФ)

1.5. Стороны договорились о том, что коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду.
- 1.12. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.
- 1.13. В период действия настоящего договора, при условии его выполнения, работники обязуются не проводить забастовку, бойкот, пикетирование и другие действия, направленные на перерыв в работе.
- 1.14. Указанные мероприятия проводятся только в порядке и по основаниям, предусмотренным законом. За проведение незаконной забастовки виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 1.15. При невыполнении какого-либо пункта коллективного договора или внесения изменений в коллективный договор созывается комиссия по ведению коллективных переговоров в составе лиц от работодателя и профорганизации. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя (для членов комиссии от работодателя) и решением профкома (для членов комиссии от работников). Комиссия собирается в трехдневный срок заинтересованной стороной после поступления информации о невыполнении пункта коллективного договора или внесения изменений. Комиссия обсуждает причины срыва положения коллективного договора, вырабатывает меры по его выполнению, устанавливает новые сроки и материальную ответственность сторон за срыв соглашения. Выработанные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством.
- 1.16. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.
- 1.17. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе организовать забастовку.
- 1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.19. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.21. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.22. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 13 мая 2020 года и по 12 мая 2023 года.
По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят срок действия настоящего с возможными изменениями и дополнениями.
- 1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда работников;
 - 3) Соглашение по охране труда;
 - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
 - 5) другие локальные нормативные акты.
- 1.24. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- 1) Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации;

- 2) Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2. ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) Участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.25. Стороны присоединяются к отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Удмуртской республики и профсоюзом образования Удмуртии и обязуются соблюдать все его требования.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст. 48 ТК РФ).

1.26. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.27. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и Регионального профсоюзного объединения.

2.Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора

Содержание трудового договора, порядок его заключение, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1. Работодатель вправе потребовать у лица, поступающего на работу документы, предусмотренные в ст.65, 69 ТК РФ.

2.2 . Работодатель обязуется:

1) При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

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

24. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ч.1,ст. 58 ТК РФ) в иных случаях может, заключается срочный трудовой договор по инициативе работодателя либо работника предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.1. При приеме на работу на неопределенный срок имеют право педагогические работники, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.4.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями условий

труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2) О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

1) Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

1) По взаимному согласию сторон;

2) По инициативе работодателя в случаях:

а) временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

б) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В подпункте 2 п.2.8. данного коллективного договора в случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

2.9. Работодатель Учреждения, обязан сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Массовым является увольнение 50% от общего числа работников.

1) Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

а) предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

г) одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

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

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

ж) педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно

после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2) Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3) Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

1) 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).

2) В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. (Постановление Правительства УР от 22.05.2007г. № 56 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ и иностранных государств, работникам организации, финансируемых за счет средств бюджета УР» (в ред. постановления Правительства УР от 25.06.2007 N 107)) (ст.187 ТК РФ)

а) при направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей (постановление Правительства РФ от 22 октября 2014года № 1088)

3) Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию по профилю работы в Учреждении.

4) Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 196 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем. (ст.173 – 176 ТК РФ)

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

2.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13. Применение дисциплинарных взысканий производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст.192 ТК РФ.

2.14. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава Учреждения, может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы огласке только с согласия заинтересованного работника.

2.15. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и т.д.) (ст.191 ТК РФ)

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

2.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ (ст.84/1 ТК РФ).

3. Режим труда и отдыха

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.Режим рабочего времени:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и графиком сменности составленным с учетом мнения профсоюзного комитета.

1) Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, для женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (36 часов), (ст. 333 ТК РФ).

2) Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94,92 ТК РФ):

-для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов (не более 24 часов в неделю), в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов (не более 35 часов в неделю);

-для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

4) Для мужчин, рабочих и служащих в Учреждении, устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

5) Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

6) Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.1.2. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1) Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

1) по соглашению между работником и работодателем;
2) 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

1) Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предусмотрен другой день отдыха.

3.1.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст. 95 и 152 ТК РФ).

3.1.9. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ). Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторожей, педагогов.

3.1.10. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами Учреждения) отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью и другие мероприятия по общественным делам (ст. 91 ТК РФ)

3.1.12. При осуществлении в образовательном Учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

1) присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

- 2) входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
- 3) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

3.1.13. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

3.2 Время отдыха:

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- б) нерабочие праздничные дни;
- в) отпуск.

3.2.1. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ.

1) Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.2.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени. (ст. 95 ТК РФ)

3.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.2.4. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Работник должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

3.2.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

1) Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ)

2) Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4) В соответствии со ст. 126 ТК РФ - часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5) В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством РФ.

б) педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 и 56 календарных дней. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется всем педагогическим работникам, если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

б) Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7) Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

8) Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

10) Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

11) Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

13) При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

б) излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169);

в) исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

14) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения

заработной платы предусмотренный ст. 128 ТК РФ:

- а) родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - б) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
 - г) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - д) при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
 - е) на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.
- 15) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях предусмотренные коллективным договором:
- а) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
 - б) в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
 - в) для проводов детей на военную службу – до 2-х календарных дней;
 - г) при бракосочетании работника - до 5 календарных дней;
 - е) при бракосочетании детей работника - до 5 календарных дней;
 - ж) при похоронах близкого родственника - до 5 календарных дней.

з) председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней.

3.2.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней) (ст 173,174 ТК РФ);

3.2.7. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется 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).

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, системой и формой оплаты труда, надбавками, выплатами стимулирующего характера в пределах Фонда оплаты труда работников Учреждения, на основе Положения по оплате труда работников Учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1. Заработная плата работникам Учреждения перечисляется за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

1) Днями перечисления денежного перевода являются: 7 и 22 числа. При совпадении дня перечисления с выходным и праздничным днем, перечисление заработной платы осуществляется накануне этого дня.

2) При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

2. Работодатель утверждает штатное расписание и тарификацию, в тарификационную комиссию включается председатель профсоюзной организации.

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

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

а) воспитателям, за переработку вследствие неявки сменного работника за работу, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, производится доплата в пределах работы Учреждения.

б) учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), в размере не менее 80% за совмещение профессий, (увеличение объема работ) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151, 149 ТК РФ)

в) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда:

- за работу в ночное время 35% (ст. 154 ТК РФ);

- за работу в выходные и праздничные дни оплата согласно ст. 153 ТК РФ;

г) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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

4.6. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, и 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 (ст.142 ТК РФ)

4.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ)

4.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных

окладов) производится:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- в) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- д) при появлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Работодатель обязуется:

- 1) Не допускать без согласования, с учетом мнения выборным органом первичной профсоюзной организации и решение следующих вопросов затрагивающих интересы работников:
 - принятия локальных нормативных актов;
 - проведения мероприятий по аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 2) Устанавливать премию работникам в соответствии Положением по оплате труда работников Учреждения.

4.10. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне. Время простоя, предусмотренного ст.72.2 ТК РФ, по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

4.11. 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 ст.157 ТК РФ.

4.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

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

4.14. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.15. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.144 ТК РФ).

5. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель предоставляет:

- 5.1. Гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:
 - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 1) В установленный срок представлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- 2) Не препятствовать работе комиссии профсоюзного комитета по пенсионным вопросам или ее полномочного представителя, обеспечить ее доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы Пенсионного фонда;
- ежегодно совместно с представителями профсоюзного комитета производить ревизию трудовых книжек работников. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы - направлять запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение;
- в интересах работников регулировать вопросы, связанные с реализацией их прав на досрочное пенсионное обеспечение в связи с работой во вредных и опасных условиях труда, привлекать к этой работе представителей Комитета по труду и социальному развитию.
- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников.
- 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:
 - а) при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - б) 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) в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производить доплату до их среднего заработка за счет средств Учреждения.
- ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и другой работы.
- в случае смерти близких родственников (родителей; родителей супруга (-ги); мужа; жены; детей) оказывать работникам материальную помощь в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников МДОУ.
- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд на приобретение и строительство жилья.

- обеспечивать предоставление работникам гарантий, предусмотренных трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами.

5.3. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией организуют наставничество в организации и предусматривают меры для стимулирования наставников.

5.4. Первичная профсоюзная организация представляет свое мотивированное мнение при определении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

6. Условия труда, охрана труда и экологическая безопасность.

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих 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 выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.2.4. Проводить обучение ответственных по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.2.5. Обеспечивать проведение инструктажей на рабочем месте по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ)

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.10. Организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных

- медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 6.3 . Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.
- 6.4. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их
- 6.6. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)
- 6.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- 6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)
- 6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 6.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.
- 6.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.17. Работодатель и профсоюзный комитет в целях организации сотрудничества по охране труда создают комиссию по охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комиссии утверждается сторонами.
- 6.17.1. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда (ст.218 ТК РФ)
- 6.17.2. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) по улучшению условий и охраны труда согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и

6.18. Осуществлять совместно с выборным органом снижения уровней профессиональных рисков" и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда. первичной профсоюзной организации контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

1) Работники в области охраны труда обязуются:

- а) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- г) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- д) извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- е) поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;
- ж) в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- з) вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.1.2. Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

7.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2; п.3 и п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации, безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной

организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.1.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены выборного органа первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст. ч.1 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

7.1.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.1.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370 -372 ТК РФ).

7.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

7.2.1 . Расторжение трудового договора с работниками являющиеся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81, 374 ТК РФ);

7.2.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

7.2.3. Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК Ф);

7.2.4. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

7.2.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7.2.6. Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

7.2.7. Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

7.2.8. Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

7.2.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

7.2.10. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

7.2.11. Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

7.2.10. Составление графика работы;

7.2.12 Утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

7.2.13 Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 -194 ТК РФ);

7.2.14 Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

7.2.15 Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3. Работодатель признает право профсоюзного комитета на информацию по социально-экономическим вопросам, в т.ч. составляющих коммерческую тайну. Профсоюзный комитет обязуется эти сведения не разглашать.

7.4. В случае необходимости профсоюзный комитет вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

7.5. Профсоюзный комитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать

участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

7.6. Профсоюзный комитет пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюзного комитета.