

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детского сада №25

Тугунова
«14» 03 2023 г.



От работников:

Председатель ППО
МБДОУ детского сада №25

Андреева
«14» 03 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по защите трудовых, социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №25 городского округа Кинешма на 2023-2026 годы

Регистрационный номер - 21/7-6

Дата вступления в силу
«14» 03 2023 г.



Почтовый и юридический адрес организации:

155814, г. Кинешма, Ивановская область, ул. Гагарина, д. 10А
Тел. 8(49331)3-56-40
E-mail: kindetsad25@ivreg.ru

Данные исполнителя:

Тугунова Ольга Владимировна, заведующий МБДОУ детского сада №25
Тел. 8(49331)3-56-40
E-mail: kindetsad25@ivreg.ru

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №25 городского округа Кинешма на 2023-2026 годы (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №25 городского округа Кинешма (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 08.06.2012 года №35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022 годы (от 04.02.2020), муниципальным соглашением по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма Ивановской области на 2021 – 2024 годы от 24.03.2021, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- 1) работодатель, в лице заведующего (далее – работодатель);
- 2) работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации обязаны ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. 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.

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

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

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

1.15. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.18. 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.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

2) размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, за специфику работы с детьми, имеющими проблемы в психическом развитии, за иные особые условия труда и др.);

3) размеры ежемесячных стимулирующих надбавок либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев;

4) размеры единовременных стимулирующих надбавок (в т. ч. премий), либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат единовременного стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев

2.2.1. Включение в трудовой договор дополнительных условий не допускается, если это ухудшает положение работника, по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передавать работнику в день заключения.

2.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4.3. В трудовом договоре указывать дату начала работы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.4.4. Прием на работу оформлять приказом работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Приказ объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.6. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

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

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

2.4.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по расписанию образовательной деятельности и образовательной программе, сокращение количества групп), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.5. Работодатель, с учетом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств, проводит упорядочение штатного расписания. Во избежание сокращения штата работников, не принимает на постоянную работу работников по тем должностям, по которым предполагается уменьшение работы через 1-2 года (сокращение контингента воспитанников).

2.6. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих 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, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- 1) ликвидация Учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- 2) увольнение 10 и более процентов списочного состава работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

2.7. При сокращении численности или штата работников Учреждения и определении работников с преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации учитывается п.2 ст.179 ТК РФ, а также работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 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.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3, п.5 ст. 81 и ст.336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.9. При сокращении численности работников, а также в случае ликвидации или реорганизации Учреждения работодатель обязан уведомить работника персонально и под роспись, не позднее, чем за два месяца.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается

выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.11. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

1) отказом работника от перевода на другую работу, в соответствии с медицинским заключением, выданным ему в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

2) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

3) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);

4) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

5) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч.1ст. 83 ТК РФ);

6) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

2.12. Стороны договорились:

2.12.1. Не принимать решений о массовом сокращении численности штата работников без предварительных переговоров с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.12.2. Не допускать сокращения численности работников без выплаты причитающихся сумм ранее уволенным работникам.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. 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 Учреждения.

2.13.2. 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).

2.13.3. 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.

2.13.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.13.5. 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.

2.14. Стороны согласились:

2.14.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и Отраслевым соглашением.

2.14.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 6) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами 4 и 5 настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом 6 настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

2.14.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

2.14.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации, если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, согласно п. 3 ч. 1 ст.81 ТК РФ.

2.14.5. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает 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).

2.14.6. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

1) увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

2) не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

3) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.2 ст.82 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

5) результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.15. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.16. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника – члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации Учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

2.17. Аттестационной комиссии Департамента образования Ивановской области при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию без прохождения процедуры аттестации педагогическим работникам при наличии стабильных результатов:

1) имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ... РФ», «Отличник народного просвещения...», «Почетный работник образования Ивановской области»);

2) имеющим ученые степени по профилю работы;

3) подготовившим в межаттестационный период победителей (лауреатов) Всероссийских и международных мероприятий, обладателями премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи» (с изменениями и дополнениями);

4) проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;

5) педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив».

2.18. Аттестационной комиссии Департамента образования Ивановской области при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право без прохождения аттестационных процедур повысить на одну категорию: победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства с учетом материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства с учетом

конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса.

2.19. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента образования Ивановской области вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

2.20. При условии совпадения сроков прохождения работником аттестации на соответствие занимаемой должности с очередными курсами повышения квалификации аттестационная комиссия (с согласия работника) имеет право признавать результаты итоговой аттестации курсов повышения квалификации как результаты квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогическим работником.

2.21. В случае истечения срока действия квалификационной категории работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации может устанавливать педагогическому работнику оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года в особых случаях, а именно:

- 1) длительной нетрудоспособности;
- 2) перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- 3) длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- 4) нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 5) исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;
- 6) до дня наступления пенсионного возраста;
- 7) в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

2.22. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- 1) при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- 2) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 3) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (Приложение №1).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на основании письменного заявления работника, в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области с просьбой о разрешении конфликта.

2.23. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический

работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

2.24. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах:

- 1) сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в работе аттестационной комиссии;
- 2) обеспечивает замену занятий;
- 3) компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника;
- 4) создает условия для подготовки электронного портфолио.

2.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над 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.

2.26. Трудовые отношения с дистанционными работниками

2.26.1. В случае производственной необходимости, а также в случае принятия решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления о переводе на дистанционную работу на период наличия обстоятельств катастрофы природного или техногенного характера, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу.

2.26.2. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.26.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении трудовой функции дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

2.26.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.26.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьями 312.1.– 312.9 ТК РФ.

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п.2.25.1, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты

- информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения

- дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников.

2.26.7. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №4), принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.26.8. Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.26.9. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

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

2.26.11. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции

дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

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

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлениями главы администрации городского округа Кинешма от 29.10.2008г. № 3322-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Кинешма, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», от 31.12.2008 №4184-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (с изменениями и дополнениями к нему), Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №25» (Приложение №2), Положением о материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам МБДОУ детского сада №25 (Приложение №3).

3.2. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.3. Заработная плата работников Учреждения (кроме педагогов) определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.4. Заработная плата педагогических работников формируется с учетом:

- 1) минимального оклада (ставки заработной платы);
- 2) фактического объема учебной нагрузки;
- 3) квалифицированного уровня профессионально квалифицированных групп (повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника, повышающего коэффициента за специфику учреждения);
- 4) выплат компенсационного характера;
- 5) выплат стимулирующего характера;
- 6) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности равной 5.

3.6. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и компенсационно-стимулирующей части.

3.6.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Учреждения.

3.6.2. Размеры компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, премий и материальной помощи работникам детского сада, условия и сроки их начисления устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам МБДОУ детского сада №25 (Приложение №3).

3.7. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- 1) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации и учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- 6) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.8. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на её изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о присуждении ученой степени.

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

3.9. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся в течение периода действия данных взысканий.

3.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 05 и 20 число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

3.14. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

1) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) размеров и оснований произведенных удержаний;

4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Информация о составных частях заработной платы должна быть доведена до сведения работника посредством представления ему расчетного листа, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.15. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3.16. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт Учреждения.

3.17. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.18. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. В случае если по уважительной причине (административный, учебный, ежегодный отпуск, больничный лист), работник отработал меньше месячной нормы рабочего времени нормы труда (трудовой обязанности), то заработная плата должна быть доведена до утвержденного уровня МРОТ пропорционально отработанному времени (в пределах фонда оплаты труда Учреждения).

3.19. Оплата вынужденного простоя не по вине работника производится в размере 2/3 среднего заработка работника со всеми необходимыми перечислениями страховых взносов.

3.20. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, сохраняя заработную плату в полном размере.

3.21. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

3.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае, если работник по письменному заявлению просит срочно предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам вне графика отпусков, работодатель может пойти ему навстречу, не гарантируя своевременную выплату заработной платы и отпускных до начала отпуска.

3.23. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, а именно за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.25. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая входит в состав должностного оклада в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы.

3.26. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.27. Работодатель обязуется производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.28. Работники Учреждения выполняют дополнительные виды работ, не входящие в круг их прямых обязанностей, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату. Размер дополнительной оплаты закрепляется в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

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

3.30. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

1) общий класс условий труда 3.1. – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

2) общий класс условий труда 3.2. – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

3) общий класс условий труда 3.3. – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.31. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

1) выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

2) гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.32. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.33. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

3.34. С учётом условий труда работникам Учреждения устанавливается компенсационная выплата в виде коэффициента к должностному окладу и оплате за фактическую учебную нагрузку за специфику работы на группах компенсирующей направленности: педагогическим работникам – 20%, младшим воспитателям – 15%.

3.35. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»:

- старшему воспитателю – 36 часов в неделю;
- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;
- воспитателю, осуществляющему образовательную деятельность по образовательной программе дошкольного образования, а также осуществляющему присмотр и уход за детьми – 36 часов в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;
- воспитателю, непосредственно осуществляющему обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- учителю-дефектологу – 20 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю.

4.3. Для заведующего Учреждением, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.5. Режим рабочего времени и время отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детского сада №25, циклограммами, утверждается приказом заведующего.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Работодатель распределяет педагогическую нагрузку до 01 сентября текущего года в соответствии с тарификацией.

4.7. Продолжительность рабочей недели пятидневная, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

4.10. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе, работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для

работника продолжительности рабочего времени, допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.12. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детского сада №25 (Приложение №4).

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.15. Работникам, за исключением педагогов, младших воспитателей с целью снижения напряженности трудового процесса в течение рабочего дня предоставляются регламентированные перерывы по 10 минут через 2 часа после начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва (Приложение 7 Руководства Р2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»). Конкретные должности и время перерыва определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детского сада №25.

4.16. Работникам, работающим на открытом воздухе в холодное время года (рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворнику) предоставляются в необходимых случаях перерывы для обогрева, которые включаются в рабочее время (ст.109 ТК РФ).

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с законодательством РФ:

- педагогическим работникам, работающим в группах компенсирующей направленности – 56 календарных дней;
- педагогическим работникам, работающим в группах общеразвивающей направленности, заведующему детским садом, старшему воспитателю – 42 календарных дней;
- другим работникам – 28 календарных дней.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4.18. Работающие инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.19. 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.

4.20. Многодетным работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время, указанное в заявлении, независимо от графика отпусков, утвержденного в Учреждении.

4.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.22. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

4.25. 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.

4.26. Часть отпуска, кроме дополнительного, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

4.29. Исчисление средней заработной платы работникам производится за последние 3 календарных месяца, путем деления суммы на численность заработной платы на 3 и на 29,3 среднемесячное число календарных дней, если это не ухудшает положение работника по сравнению с ч.4. ст.139 ТК РФ.

4.30. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть:

4.30.1. 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);

4.30.2. 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).

4.31. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения по письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- 1) бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- 2) бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- 3) рождение ребенка - 1 рабочий день;
- 4) смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- 5) председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня в год;
- 6) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- 7) руководителю и работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение года - 2 рабочих дня.
- 8) на медицинское обследование по настоянию врача - 1 рабочий день;
- 9) работникам в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) – 1 рабочий день;
- 10) переезд на новое место жительства при предоставлении или приобретении жилплощади - 2 рабочих дня;
- 11) беременным женщинам на период органогенеза (6-12 недель беременности) - 14 календарных дней.
- 12) одному из родителей (опекуну, попечителю) - работнику детского сада, - 4 дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, оплачиваемых за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

4.32. Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году.

4.33. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

4.34. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) 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;
- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- 6) регистрации брака – до пяти календарных дней;
- 7) смерти близких родственников – до пяти календарных дней.
- 8) мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;
- 9) отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- 10) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- 11) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.
- 12) педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – до 1 года.

4.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.37.1. 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.

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

4.37.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Условия труда. Охрана здоровья и труда

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- 1) обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- 2) осуществляет постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Учреждении;
- 3) ежегодно проводит специальную оценку условий труда рабочих мест – не менее 20% от общего их количества в Учреждении, вводит новые рабочие места с обязательным проведением специальной оценки условий труда, в первую очередь, рабочих мест с вредными факторами;
- 4) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для каждого работника, исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы; локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;
- 5) разрабатывает и реализует соглашение по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение №5);

5.2. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

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

2) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета детского сада в соответствии со ч.3 ст.226. ТК РФ; ежегодное выделение на эти мероприятия средств в сумме, указанной в соглашении по улучшению условий и охраны труда (при условии финансирования);

3) выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков (при условии финансирования), согласно Приложению №5;

4) создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации; организацию специального обучения по охране труда председателя и членов комиссии не реже 1 раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования №1/29 от 13.01.2013;

5) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

7) создание условий труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям охраны труда; режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8) приобретение и выдачу за счет бюджета Учреждения сертифицированной (декларированной) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №6, №7);

9) оплату простоя, возникшего по причине необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты, как простоя не по вине работника;

10) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

11) проведение за счет бюджета Учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в т.ч. психиатрических освидетельствований педагогических работников и углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

12) не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) в соответствии с ч. 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день

один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

14) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

15) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета;

16) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

17) предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих компенсаций: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей, согласно специальной оценке условий труда;

18) прекращение выплат всех доплат и компенсаций за работу во вредных, опасных и иных особых условиях труда, если по результатам специальной оценки условий труда дано заключение о полном соответствии условий труда нормативным требованиям;

19) осуществление повышенной оплаты труда работникам, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления), а также предоставление компенсации в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда

20) предоставление необходимой информации и документов федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

21) рассмотрение представления органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки; принятие мер к устранению выявленных нарушений;

22) сохранение места работы, должности и среднего заработка работникам на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника; перевод работника на это время на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

23) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

24) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника предоставление другой работы на время устранения такой опасности; в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно,

время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя;

25) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

26) организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

27) выплату стимулирующей надбавки председателю комиссии по охране труда за участие в общественном управлении Учреждением не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 ТК РФ);

5.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

1) не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162;

2) исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 г. №105;

3) исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

4) женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

1) исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №163;

2) исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. №7;

3) исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

4) установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;

5) принимать на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

5.5. Работник в области охраны труда обязан:

1) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детского сада №25;

2) соблюдать требования охраны труда;

3) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5) немедленно извещать работодателя 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);

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

5.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации в области охраны труда обязуется:

1) разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
2) разрабатывать нормативные документы, регламентирующие вопросы охраны труда;

3) осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда;

4) обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

5) оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

6) информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению;

7) участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда;

8) информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению;

9) участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

10) участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений;

11) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

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

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по:

- санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на

рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомлению работников с требованиями охраны труда.

6. Защита молодого педагога

Стороны договорились:

6.1. Молодыми специалистами считаются педагогические работники, впервые получившие диплом о среднем (высшем) профессиональном образовании, в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет или до прохождения процедуры аттестации.

6.2. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор которого происходит по обоюдному согласию.

6.3. Работодатель может оказывать материальную помощь молодым специалистам, имеющим детей дошкольного возраста

6.4. Молодым педагогам, уволенным по сокращению численности штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления нового рабочего места.

6.5. Работодатель оказывает материальную помощь в размере минимальной заработной платы работнику, работавшему до призыва на военную службу, и принятому в течение года в учреждение после увольнения с военной службы.

6.6. Для поддержки материального положения молодому специалисту устанавливается компенсационная выплата в размере 25% от должностного оклада до момента прохождения процедуры аттестации.

7. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование

7.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение, отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние гостинцы.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения обязан:

- 1) информировать членов первичной профсоюзной организации об остатках средств социального страхования два раза в год;
- 2) вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- 3) обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок;
- 4) рассматривать заявки членов первичной профсоюзной организации Учреждения и выходить в комиссию по социальному страхованию с предложениями о выделении им путевок на санаторно-курортное лечение.

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета определяется ТК РФ; законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

- 1) соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- 2) предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, имеющимися средствами связи для работы и для проведения собраний работников;
- 3) предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы; другим социально-экономическим вопросам;
- 4) обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт Городского комитета профсоюза.

8.3. Обязательному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения подлежат:

- 1) режим работы всех категорий работников;
- 2) распределение учебной нагрузки;
- 3) установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- 4) распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- 5) должностные обязанности работника.

8.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза, не освобождённых от основной работы, в том числе:

8.4.1. Увольнение по инициативе работодателя членов профсоюза, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома Учреждения в течение двух лет после окончания его полномочий – только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.4.3. Освобождение председателя и членов профсоюза, председателя комиссии по охране труда от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов и других мероприятиях, созываемых профсоюзом (суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 3 рабочих часов).

8.4.4. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность производится за счет средств работодателя в размере не менее 15% от МРОТ, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20% от МРОТ, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

8.5. Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах в соответствии с федеральными законами (ст.30 №10-ФЗ от 12.01.1996г.)

По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах.

9. Обязательства Профсоюза

9.1. Профсоюзная организация обязуется:

- 1) всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения;

2) осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

3) вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся;

4) содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

5) организовывать оздоровление работников, в том числе и их детей в санаториях и других оздоровительных учреждениях;

6) осуществлять контроль за соблюдением социальных и иных гарантий работников в сфере труда;

7) анализировать социально-экономическое положение работников, вносить предложения в разработку проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10. Контроль по выполнению коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля по выполнению условий коллективного договора на условиях, определенных сторонами.