

Муниципальное казенное учреждение Комитет образования
муниципального района «Хилокский район»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 2 «Светлячок» с. Бада
на период 2023 года – 2026 года

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детский сад №2
«Светлячок» с.Бада
 Н.А. Ермакова
«__» __ 2023г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного
общеобразовательного
учреждения
В.С.Тысяцких
«__» __ 2023г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»

ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Регистрационный № 147
от 19 мая 2023г.
Подпись Лоскутшикова

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в охране по труду _____
Регистрационный № _____ от «__» __ 20__ год
Руководитель органа по труду _____

с. Бада 2023г.

**Муниципальное казенное учреждение Комитет образования
муниципального района «Хилокский район»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 2 «Светлячок» с. Бада
на период 2023 года – 2026 года**

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад №2

«Светлячок» с.Бада

_____ Н.А. Ермакова

«__»_____ 2023г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного
общеобразовательного
учреждения

_____ В.С.Тысяцких

«__»_____ 2023г.

**Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в охране по труду_____**

Регистрационный №_____ от «__»__ 20__год

Руководитель органа по труду

с. Бада 2023г.

Содержания:

Раздел	Наименование раздела	№ страницы
I.	Общее положение	3
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
III.	Трудовые отношения, трудовой договор	6
IV.	Рабочее время и время отдыха	10
V.	Оплата и нормирование труда	16
VI.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	21
VII.	Охрана труда и здоровья	22
VIII.	Гарантии в области занятости	25
IX.	Гарантии и компенсации	26
X.	Защита прав работников учреждения	27
XI.	Гарантии профсоюзной деятельности и членам профсоюза	28
XII.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	32
Лист ознакомления и согласования		33
Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального Бюджетного Дошкольного Образовательного Учреждения детского сада № 2 «Светлячок» с. Бада		
Соглашение по проведению мероприятий по охране труда МБДОУ детский сад №2 «Светлячок» с. Бада		

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Светлячок» с.Бада (далее - учреждение) и направлен на повышение эффективности работы учреждения, взаимную ответственность сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем - МБДОУ детский сад №2 «Светлячок» с.Бада, в лице заведующей учреждения Ермаковой Натальей Анатольевной (далее Работодатель), действующей на основании Устава и работниками учреждения в лице своих представителей - председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №2 «Светлячок» с. Бада – Тысяцких Виктории Сергеевны; ответственного по охране труда – Ткачевой Виктории Вячеславовны, (далее Работники) представляющих интересы работников учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Генеральным, Краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие Коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

Условия отраслевого, краевого, районного и иных соглашений, действие которых распространяется на данного работодателя, обязательны к применению в учреждении.

1.6. Стороны договорились:

- разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и действует с «10» мая 2023г. по «10» мая 2026 г.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились:

2.1. Проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;
- создание безопасных условий труда;
- повышение профессионального уровня работников;
- совершенствование оплаты и нормирования труда;
- соблюдение порядка учета мнения профкома, как согласующего органа при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам;

- осуществление мероприятий, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, и их семей, организацию их отдыха и досуга;
- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров;
- иные обязательства, предусмотренные действующим законодательством.

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- добиваться от работодателя повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда, приостановку управленческих решений при принятии локальных актов без необходимого согласия или учета мнения профкома;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- иные обязательства, предусмотренные действующим законодательством.

2.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

III. Трудовые отношения, трудовой договор

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

3.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

3.8. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - ИНН;
 - СНИЛС;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психо - активных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты: yermakova-1978@mail.ru;

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.12. Объем педагогической нагрузки воспитателям, педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, нормы часов педагогической работы учебного плана, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебный год в учреждении начинается и заканчивается 1 сентября. Тарификация в учреждении проводится один раз в год 1 сентября.

3.13. При установлении воспитателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах. Объем учебной нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

3.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы и может быть уменьшена или снята, если воспитателям, в связи с изменением программ, уменьшением числа групп воспитанников, будет не хватать учебной нагрузки до нормы часов на ставку.

3.15. Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другому воспитателю.

3.16. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

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

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

(отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

О введении изменений в определенные сторонами условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

3.19. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.21. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

3.22. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.

3.23. Председатель профсоюзного комитета обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, годовым планом, календарным учебным планом, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовым и актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

4.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

Начало и окончание работы: с 07.30 до 18.00 часов.

Режим работы воспитателей устанавливается согласно утвержденного ежемесячного графика работы.

4.3. Ненормированный рабочий день устанавливает для следующих работников: заведующий ДООУ.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения и не может превышать нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки, определенной приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей.

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования и учебным планом.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

4.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст.259 ТК РФ).

4.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

4.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.16. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

4.18. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- работникам, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ: поварам – устанавливается дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 44 календарных дня.

- педагогам дошкольных образовательных организаций, предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 50 календарных дней

- педагогам дошкольных образовательных организаций, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466).

4.19. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска с сохранением заработной платы при наличии средств экономии в следующих случаях:

1. При рождении ребенка в семье (ст. 128 ТК РФ) - до 2 дней.

2. В случае свадьбы работника (ст. 128 ТК РФ), в случае свадьбы детей работника - до 3 дней.

3. На похороны близких родственников (ст. 128 ТК РФ) - до 3 дней (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1-4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

Отпуск без сохранения заработной платы:

1. Работающим пенсионерам по старости (ст. 128 ТК РФ) - до 14 дней.

2. Родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (ст. 128 ТК РФ) - до 14 дней.

3. Работающим инвалидам (ст. 128 ТК РФ) - до 60 дней.

4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ) - 14 дней (в удобное для них время).

В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.

4.21. Выходными днями в учреждении является суббота и воскресенье. Работникам, работающим посменно, выходные определяются, согласно графика сменности (ст. 111 ТК РФ).

4.22. Во время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи без отрыва от работы (вовремя приема пищи с воспитанниками).

4.23. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. (ст. 312.9 ТК РФ)

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

4.23.2. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются следующие гарантии:

Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.23.3. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу, 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 в размере, определяемом соглашением сторон, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно (14 числа), а выплата расходов – не позднее 10 рабочих дней с момента предоставления отчета работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

4.23.4. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

4.23.5. 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 в размере ста процентов среднего заработка данного работника.

4.23.6. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в следующем порядке: направления работнику соответствующего приказа либо уведомления, в котором должна быть указана дата выхода на стационарное рабочее место. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.4 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием учреждения, а также положения о системе оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных и муниципальных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от норм в том числе за работу во вредных условиях труда);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников ДООУ, локальными нормативными актами ДООУ.

5.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

5.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Забайкальском крае.

5.7. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на указанный счет в банке (пластиковую карту), на условиях: расходы по перечислению денежных средств на пластиковую карту работника возлагается на работодателя.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 28 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 12 числа следующего месяца.

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

Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон (ст. 136 ТК РФ).

В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.8.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.8.3. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8.4. Выплаты работникам ДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 147 ТК РФ. Предоставление и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных условиях труда установлено ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. При проведении процедуры специальной оценки условий труда работодатель принимает меры о своевременном уведомлении работника (не позднее, чем за два месяца) в письменной форме о возможности изменения существенных условий трудового договора (снятии выплаты), если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным. Если по итогам специальной оценки условий труда, проводимой организацией, имеющей лицензию на осуществление данного вида деятельности, рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% или 8% от оклада с учетом нагрузки (на основании проведенной аттестации рабочих мест) следующим должностям:

- Младший воспитатель - 4%;
- Машинист по стирке белья - 4%;
- Повар – 8%;
- Шеф-повар – 8%;
- Подсобный рабочий - 4%;
- Уборщик производственных помещений - 4%

5.8.5. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.8.6. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

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

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

5.8.7. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

5.8.8. Определять с учетом мнения общего собрания стимулирующие выплаты (за высокое качество работы, стаж работы, интенсивность и напряженность труда, а также работникам, имеющим отраслевые награды и др.) и их размеры.

5.8.9. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

5.8.10. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

5.8.11. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.8.12. Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с Положением о премировании, которое разрабатывается работодателем и согласовывается с общим собранием.

5.8.13. Работникам, уходящим на пенсию, выплачивать единовременное пособие из фонда оплаты труда в размере одного месячного заработка (при наличии экономии средств на эти цели).

5.8.14. Не привлекать работников к работе в две смены подряд.

5.8.15. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок, во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

5.8.16. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, действующей в учреждении и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами работодателя.

5.8.17. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата). Надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации;
- в размере 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации;
- в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за наличие званий, знаков «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;
- в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за почетное звание применяется только по основному месту работы Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

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

5.8.18. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.8.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. В соответствии со ст.ст. 196 и 197 ТК РФ работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

6.2.2. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации, 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)

6.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;

- суточные в размере 100 руб.

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым педагогическим профессиям.

VII. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, создание условий безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

Стороны совместно:

1. Обеспечивают выборы ответственного по охране труда и уполномоченного по охране труда, оказывают необходимую помощь и поддержку ответственному по выполнению возложенных на него обязанностей;
2. Создают на паритетной основе комиссию по охране труда;
3. Своевременно расследуют несчастные случаи, происшедшие на производстве, осуществляют административно-общественный контроль над состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ);
- 7.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного договора предусматривать ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечить их целевое расходование.
- 7.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.
- 7.5. Обеспечить приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, приобретение и выдачу 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.

7.6. Проводить обучение по охране труда и проверку работников на знание требований охраны труда:

- проведение инструктажей по охране труда 2 раза в год;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим 1 раз в 3 года, не менее 8 часов;
- обучение по использованию и применению СИЗ 1 раз в 3 года, не менее 8 часов;
- обучение безопасным методами приемам выполнения работ.

7.7. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.

7.11. Обязать комиссию по охране труда обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.12. Создать на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.13. Организовывать за счет собственных средств, обязательных предварительных (при приеме на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров (обследования) работников, обязательных психиатрических освидетельствований сотрудников, при приеме на работу.

7.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования.

7.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим, освещенность в помещениях.

7.16. Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

- 7.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 7.18. Проводить оценку профессиональных рисков. (приказ Минтруда России № 771-н, № 796).
- 7.19. Проводить расследование возникновения и мероприятия по устранению микротравм работников, полученных на производстве. (приказ Минтруда России № 632н).
- 7.20. Проводить контроль за работой женщин при переносе тяжестей вручную. (приказ Минтруда России № 629н).
- 7.21. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда (приказ Минтруда России № 773н)
- 7.22. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством (статья 227-230 ТК РФ).
- 7.23. Своевременно сообщать в Фонд социального страхования, Государственную инспекцию труда, о несчастном случае на производстве (ст. 228 ТК РФ).
- 7.24. Своевременно обеспечивать наличие аптечек первой помощи на рабочих местах.
- Работники обязуются:
- 7.25. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.26. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.27. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу (за свой счёт) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя.
- 7.28. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.29. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.30. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII. Гарантии в области занятости

8.1. Работодатель обязуется совместно с профкомом и ответственным по охране труда разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются на профсоюзном (общем) собрании.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

8.3.2. Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении (не менее чем за 3 месяца) подбирать работу в учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

8.3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; работники, имеющие детей до 18 лет; работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения

обучения; работающие инвалиды, работники из числа воспитанников детских домов.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в учреждение при появлении вакансий.

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

IX. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ).
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ).
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 182 ТК РФ).
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ).
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ).
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ).
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 – 119, 123 – 128 ТК РФ).
- в других случаях действующего законодательства.

9.2. Выплачивает педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством.

9.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

9.4. Обеспечивает меры социальной поддержки, предусмотренные нормативными актами Забайкальского края.

9.5. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.6. Оборудует санитарно-бытовые помещения для работников в соответствии с санитарными правилами.

9.7. Перечисляет своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и

реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

9.8. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

Х. Защита прав работников учреждения.

10.1. Руководитель учреждения обязуется обеспечить защиту прав и интересов работников учреждения в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, представительство и выражение их социально-трудовых, профессиональных прав и интересов активно участвуя в управлении учреждением.

10.2. При принятии следующих локальных нормативных актов работодатель обязан учитывать мнение общего собрания:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании работников и распределении фонда оплаты труда учреждения;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- 5) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 6) форма расчетного листка;
- 7) график сменности;
- 8) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 9) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) соглашение по охране труда;
- 11) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 12) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 13) положение о фонде охраны труда;
- 14) план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- 15) график отпусков;
- 16) другие локальные нормативные акты.

10.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений в ведении кадрового делопроизводства, трудовых прав работников, иных норм трудового законодательства или охраны труда сообщить общему собранию о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае не разрешения вопроса с требованием об устранении выявленных нарушений работодателем, работники обращаются к Учредителю, в органы государственного надзора или в суд.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности и членам профсоюза

11.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

11.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 5% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение (согласовывать) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

11.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

11.3.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

11.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

11.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

11.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций, учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации (учреждении) совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

11.4.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4.5. Члены Профсоюза, участвующие в мероприятиях, организованных Профсоюзом (форумы, слеты педагогов, профсоюзные тренинговые лагеря и т.д.) освобождаются с сохранением места работы и среднего заработка.

11.4.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.4.7. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника в другой организации (учреждении). Им предоставляется отсрочка от аттестации на соответствие занимаемой должности не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) и учитывается при оплате труда имевшаяся квалификационная категория, если срок её действия истек во время работы на выборной должности.

11.4.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации (учреждения), принимается во внимание при поощрении работников, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.4.9. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации (учреждения), или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

11.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.5.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

11.5.2. Разъяснять членам профсоюза и работникам, уполномочившим представлять их интересы в вопросах заключения и реализации коллективного договора работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

11.5.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.5.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они

уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 5 % на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.5.6. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.5.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

11.5.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

11.5.9. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.5.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

11.5.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

11.5.13. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации профком – в территориальный профорган.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о

результатах контроля на общем собрании работников по истечению каждые полгода.

12.4. Рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлён сроком не более 3 лет

Лист ознакомления с коллективным договором:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество сотрудника	Подпись
1.	Ермакова Наталья Анатольевна	
2.	Макуха Ирина Викторовна	
3.	Медведева Наталья Алексеевна	
4.	Микулич Наталья Владимировна	
5.	Старицына Ольга Юрьевна	
6.	Ткачева Виктория Вячеславовна	
7.	Фабер Наталья Вячеславовна	
8.	Степанова Марина Юрьевна	
9.	Нацибулина Мария Алексеевна	
10.	Дзюба Елена Николаевна	
11.	Якимова Валентина Владимировна	
12.	Миронова Наталья Викторовна	
13.	Карелина Елизавета Александровна	
14.	Лукашевич Наталья Викторовна	
15.	Савельева Татьяна Михайловна	
16.	Колесникова Жанна Валентиновна	
17.	Сенотрусова Оксана Валерьевна	
18.	Зубакина Елена Ивановна	
19.	Доржиева Елена Мунко-Жаргаловна	
20.	Зобнина Ольга Владимировна	
21.	Тысяцких Виктория Сергеевна	

22	Петровская Татьяна Николаевна	
23	Матвеева Анна Николаевна	
24	Квотченко Светлана Иннокентьевна	
25	Тугаринова Ольга Алексеевна	
26	Леонтьева Татьяна Николаевна	
27	Квотченко Сергей Валерьевич	
28	Панькова Вера Ивановна	
29		