

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работниками и работодателем
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №153»
Ленинского района г.Саратова
на 2023-2026 г.г.

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Детский сад
№153»
Ленинского района г.Саратова
_____ Е.Б. Колтычева



8.06.23

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №153»
_____ А.С.Жмурко

Жмурко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве
занятости, труда и миграции Саратовской области
Регистрационный № 1074/23-42 от «8» 06 2023 г.
Представитель министерства занятости, труда и миграции Саратовской области
_____ *Иванов*



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор между работниками МДОУ «Детский сад № 153» Ленинского района г.Саратова в лице председателя первичной профсоюзной организации Жмурко А.С и Работодателем в лице заведующего МДОУ «Детский сад № 153» Ленинского района г.Саратова Колычева Е.Б., действующей на основании Устава, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, Федеральным, областным отраслевыми соглашениями, Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзов товаропроизводителей и работодателей Саратовской области, Соглашением между администрацией муниципального образования «Город Саратов», комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения коллектива квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды. 1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников

Стороны договорились, что:

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

В трудовом договоре(эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора(эффективного контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором(эффективным контрактом).

Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работников не допускаются. 2.7.Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001г.);
- определение удобного рабочего времени, с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменных объяснений работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации». 2.10.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа, в порядке, установленном трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

На беременных женщин и женщин имеющих детей, распространяются гарантии, предусмотренные действующим законодательством.

О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (в рамках перечня должностей, имеющих в дошкольном образовательном учреждении).

Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно и при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

При реорганизации и ликвидации организации, высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 180 ТК РФ).

В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут устроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения общего собрания коллектива снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3. Время труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

В учреждении устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Режим работы учреждения устанавливается Учредителем (администрацией Ленинского района муниципального образования «Город Саратов») и утверждается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МДОУ «Детский сад № 153» и (или) распорядительным актом (приказом) руководителя.

Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены) :

- для воспитателя - 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;

-для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю;

-для педагога – психолога- 36 часов в неделю.

-для социального педагога – 36 часов в неделю

Продолжительность рабочего дня для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40- часовой рабочей недели, в соответствии с графиком работы.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - месяц, в соответствии с графиком сменности.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом;

- привлечение работника для работы в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется по желанию работника другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени;

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по личному заявлению работника:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала:

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом категорий работников:

- педагогические работники – 42 календарных дня, в соответствии с действующим Постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
- инвалиды – 30 календарных дней,
- прочие работники – 28 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии действующим «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на бракосочетание работника - продолжительностью не более 3 календарных дней;
- в случае смерти детей, родителей, супруга - продолжительностью 3 календарных дня;
- - педагогическим работникам (музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре) работающим с воспитанниками дошкольных групп, которые находятся в составе дошкольного образовательного учреждения, где организуется работа с детьми с ограниченными возможностями, предоставляется дополнительный отпуск из расчета 1,3 дня за работу в каждой группе, которую посещают дети с ОВЗ;
- председателю профсоюзной организации за общественную работу, осуществляемую в коллективе - продолжительностью не более 7 календарных дней;
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники 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, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков производится в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в статье 128 ТК РФ оснований:

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника – 3 календарных дня.
- в других случаях по договоренности с работодателем.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда при наличии заключения по итогам специальной оценки труда:

- повару – продолжительностью 6 календарных дней;
- машинисту по ремонту и стирке спецодежды – продолжительностью 6 дней;
- медицинским работникам – продолжительностью до 6 календарных дней;

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков производится в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

График работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, которое разрабатывается и утверждается заведующим учреждения по согласованию с общим собранием работников Учреждения.

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» (с изменениями и дополнениями).

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата в пределах экономии средств на оплату труда.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также в соответствии с требованиями Профессионального стандарта по соответствующей должности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда учреждения.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, соответствия занимаемой должности - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников учреждения, устанавливаются работодателем по согласованию с Общим собранием работников

Учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников Учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель обязуется:

Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 9 и 24 числа. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

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 эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 0,03 % действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

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

За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном соответствующей статьей действующего Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, по решению соответствующей комиссии.

За работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

Обеспечить предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, льгот по родительской оплате за питание детей в детском саду в соответствии с действующим законодательством.

Установить надбавку к должностному окладу по основной работе по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1) за ученую степень:

- доктора наук – 4803 рубля;
- кандидата наук – 3202 рубля;

2) за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

3) награжденным: знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования

РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации», «Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2,3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Выплачивать надбавку педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере 15 % должностного оклада.

Сохранение уровня оплаты труда по ранее установленной квалификационной категории сроком до одного года принимает руководитель по заявлению педагогического работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имевшуюся квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Обеспечить оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем, инструментом и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником.

Обеспечить защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

Обеспечить выполнение всех работ по подготовке к зимнему отопительному сезону;

Обеспечить в течение зимнего периода тепловой режим во всех помещениях учреждения не ниже 18 градусов в соответствии с СанПиН.

Обеспечить проведение влажной уборки во всех помещениях учреждения в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.

Предусматривать в соответствии с требованиями законодательства средства в

размере не менее 1/150 суммы затрат на оказание образовательных услуг на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения.

Провести в учреждении специальную оценку условий труда оценку профессиональных рисков и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные локально-нормативным актом Учреждения.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет Работодателя.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения уполномоченного представителя работников Учреждения.

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

Создать в учреждении комиссию по охране труда.

Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров.

Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

Оборудовать место для отдыха работников организации.

Обеспечить предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Работник в области охраны труда обязан:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Правильно и постоянно применять средства индивидуальной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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 заболевания (ослабления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Работник имеет право на:

Предоставление работнику места работы, обусловленного трудовым договором, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

Предоставление достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

На повышение квалификации и профессиональную переподготовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

На отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;

Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых функций;

На заработную плату, выплачиваемую своевременно и в полном объеме, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности и напряженности труда, качества выполняемой работы;

На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

Потребовать от работодателя соблюдения всех условий договора, действующего законодательства в области трудового права;

6. Обязательное пенсионное страхование работников

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и

накопительную пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с ФЗ от 15.12.2001. № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- организовывать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Пенсионного фонда России.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз Учреждения 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 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза Учреждения 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:

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюза Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Безвозмездно предоставлять Профсоюзу Учреждения помещение, как для постоянной работы Профсоюза Учреждения, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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.

Взаимодействие работодателя с Профсоюзом Учреждения осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюза Учреждения в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по следующим вопросам: установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ); принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ); составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ); установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ); привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ); определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ); формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ); принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения Профсоюза Учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с Профсоюзом Учреждения производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Члены Профсоюза Учреждения включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации:

Профсоюз Учреждения обязуется:

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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза Учреждения.

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

Осуществлять контроль над охраной труда в учреждении.

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

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

Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9. Заключительные положения

Стороны договорились:

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

Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах на общем собрании работников.

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

11.0. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

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

Трудовой коллектив и работодатель могут заключить новый коллективный договор по истечении срока данного, а также пролонгировать уже существующий. При этом все пункты документа необходимо повторно пересмотреть и согласовать. Продление коллективного договора осуществляется только после достижения согласия между участниками трудовых отношений.

Число продлений документа не ограничено, при необходимости его можно пролонгировать несколько раз.

