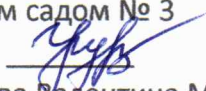


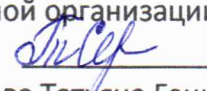
Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
Савинский детский сад № 3

От работодателя:
Заведующая МКДОУ Савинским
детским садом № 3


Груздева Валентина Михайловна
Приказ № 135 от 20.12.2023 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

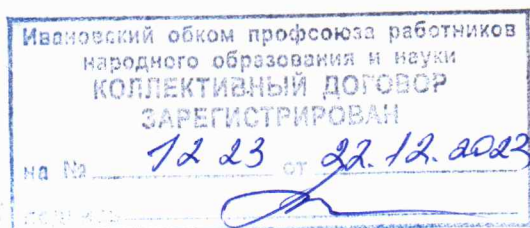

Серебрякова Татьяна Геннадьевна
Протокол заседания
профкома № 5 от 20.12.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Муниципального
казённого дошкольного образовательного учреждения
Савинский детский сад № 3 Савинского муниципального
района
Ивановской области
на 2024-2026 гг

Юридический адрес: 155710, Ивановская область,
Савинский район, п. Савино, пер. Швейный, д.2А
Email: savinskiy_ds3@ivreg.ru

Исполнитель: Груздева Валентина Михайловна заведующая
тел. 8(49356)9-12-52



2024 г.
п.Савино



Раздел 1.

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2024-2026 годы отменяет действие Коллективного договора на 2020-2022 годы.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области и другими законодательными и нормативными актами.

1.3. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Савинский детский сад № 3 (далее – Учреждение) и заключен работниками и работодателем Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. (Ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с законом. Контроль за выполнением договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (Ст. 51 ТК РФ).

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.9. Работники Учреждения предоставляют право профсоюзному комитету договориться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

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

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учёт мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- проведение консультаций профсоюзного комитета с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, соглашениями. Представители работников имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

Раздел 2.

Производственная деятельность и общие взаимные обязательства

2.1. Обязательства работодателя

- 2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
- 2.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 2.1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.1.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

2.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

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

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

2.1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.1.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.1.17. С каждым, поступающим на работу, руководитель Учреждения заключает письменный трудовой договор с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании трудового договора издаётся приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.1.18. Знакомить до подписания трудового договора, принимаемого на работу с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации, Правилами противопожарной безопасности,

Правилами по технике безопасности и другими локальными нормативными актами под роспись.

2.1.19. Обеспечивать достоверный табель учёта рабочего времени всех категорий, работающих в Учреждении, исключая оплату неотработанного времени.

2.1.20. В случае увольнения работников Учреждения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, (в соответствии с п.5 ст.83 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка (на основании ч. 3 ст.178 ТК РФ).

2.1.21. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации Учреждения уведомлять об этом работника письменно, не позднее, чем за 2 месяца до момента увольнения.

2.1.22. При сокращении работников и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней специальности работодатель не менее, чем за 3 месяца уведомляет профком о предполагаемом сокращении работников, являющихся членами Профсоюза и мерах по их защите (в соответствии со ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2.1.23. При увольнении работников по сокращению штатов, учитывать преимущественное право каждого работника. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют также: лица предпенсионного возраста не менее чем за два года до момента выхода на пенсию по возрасту, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-

инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.1.24. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учётом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.1.25. Высвободившимся работникам выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.1.26. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

2.1.27. Производить увольнение работников только с согласия профсоюзного комитета.

2.1.28. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать 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);

а так же лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.1.29. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт каких – либо ограничений

продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

2.1.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (в соответствии с ч.1 ст.262 ТК РФ), за счет средств социального страхования.

2.1.31. Работодатель исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

2.1.32. Информировать коллектив обо всех финансовых поступлениях и расходах на общих собраниях работников;

2.1.33. Ежегодно выходить с ходатайством о награждении работников, с обязательным обсуждением кандидатур на педсоветах;

2.2. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

2.2.1. Быть гарантом безопасных условий труда работников Учреждения и предоставлений им льгот, предусмотренных настоящим КД.

2.2.2. Обеспечить соблюдения законности условий найма, увольнения и передвижения работников.

2.2.3. Осуществлять контроль над правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

2.2.4. Принимать меры по всем фактам нарушения порядка системы оплаты труда.

2.2.5. Принимать участие в разработке положения о премировании работников, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль над порядком образования и использования средств на поощрение.

2.2.6.Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

2.2.7.Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных споров с администрацией.

2.2.8.Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза и других работников Учреждения, уполномочивших Профсоюз.

2.2.9.Один раз в полугодие заслушивать отчёты администрации о выполнении своих обязательств КД.

2.2.10.Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в Учреждении, определяемые Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденными графиками рабочего времени и отпусков.

2.2.11. Оказывать помощь в оздоровлении педагогических работников, обслуживающего персонала в санаториях Ивановской области и за её пределами.

2.2.12.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

2.2.13.Представлять интересы работников при заключении и изменении коллективного договора.

2.3. Обязанности работников

2.3.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.3.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

2.3.3.Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4.Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6.Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.8. Своевременно ставить в известность работодателя и профком о получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту.

Раздел 3.

Оплата труда

Оплата труда работников осуществляется на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 1 декабря 2014 года № 408-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" в пределах фонда оплаты труда Учреждения, выделенного на текущий финансовый год», Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п , Постановлением Администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района, Постановлением Администрации Савинского муниципального района от 27.09.2023 г. № 672-п « Об индексации заработной платы работников муниципальных организаций Савинского муниципального района»;

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.3. Условия труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

3.6. Месячная заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и

выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

3.7. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- За интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- за ведомственный нагрудный знак – 10 % (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания – 20 процентов (со дня присвоения);
- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям;
- персональная надбавка молодым специалистам в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения по Постановлению Главы Администрации Савинского муниципального района (Постановление издается персонально на каждого молодого специалиста при приеме на работу);

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;
- персональная надбавка – от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

(Постановлением Администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района»).

3.9. Работникам МКДОУ Савинского детского сада № 3 при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.11. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании проведения специальной оценки условий труда.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.12. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам МКДОУ Савинского детского сада № 3 устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3.13. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются МКДОУ Савинским детским садом № 3 самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения

представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.14. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.15. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

3.17. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два

часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.19. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

3.20. Выплату заработной платы в соответствии с ТК РФ два раза в месяц: аванс 16 числа текущего месяца, подсчет не позднее 2 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ)

3.21. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.22. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком.

3.23. Оплату труда лиц, работающих по совместительству производить пропорционально отработанному времени (ст. 151 ТК РФ)

3.24. При замещении временно отсутствующих воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производится тарификация с начала замещения (на период замещения заболевших воспитателей) и производится перерасчёт заработной платы.

3.25. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного

времени отдыха, времени, отработанного сверхурочно (в соответствии со ст. 152 ТК РФ).

- 3.26. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.
- 3.27. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Ст. 60 ТК РФ)
- 3.28. При необходимости администрация может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получающим доплату за совмещение профессий или расширение зоны обслуживания.
- 3.29. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 3.30. Средства для обеспечения планового повышения квалификации педагогических работников предусматриваются не реже 1 раза в 3 года.
- 3.31 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодической печатью. Это право распространяется и на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы.
- 3.32 Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной

организации, объединяющей в совокупности более половины работников Учреждения (ст. 31, 37 ТК РФ) - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

3.33 Дежурство работников в праздничные дни вводится работодателем с их письменного согласия и по согласованию с профкомом. Работник не может привлекаться к дежурству в праздничные дни чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после рабочего дня явка на работу для работника как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время.

За дежурство в праздничные дни по договорённости сторон работнику предоставляется либо двойная оплата, либо отгул той же продолжительности, что и дежурство, в течение 10 дней.

3.34 Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца предшествующих отпуску, если это не ухудшает положение работников по сравнению с п. 4 ст. 139 ТК РФ. Если работнику своевременно не будет произведена оплата отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.35 В случае экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применяются.

3.36 Все поощрения работников Учреждения за счёт фонда материального поощрения осуществляются только по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.37 Администрация гарантирует сохранение заработной платы работников, участвующих в забастовках, вызванных невыполнением администрацией настоящего коллективного договора, трудового

договора, отраслевых и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти.

3.38 Для работников Учреждения устанавливается следующая норма рабочего времени:

- для педагогических работников - 7 час. 12 мин. при 36-ти часовой неделе;
- для музыкального руководителя - 4 часа 48 мин. при 24-х часовой неделе;
- для обслуживающего персонала - 8 часов при 40-часовой рабочей неделе.
- Накануне праздников рабочая смена сокращается на 1 час.

Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.39 Норма рабочего времени, его продолжительность может быть и иной (неполный рабочий день и т. п.). Об этом стороны договариваются при заключении трудового договора.

3.40 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.41 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.42 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 заработной платы.

3.43 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст.236 ТК РФ.

3.44 Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) или иных формах, не противоречащих законодательству, в месте выполнения им

работы, либо перечисляется на указанный им счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором.

3.45 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, его сложности и максимальным размером не ограничивается.

Раздел 4.

Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодёжи

4.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями труда обязуется:

4.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.1.2. Обеспечить право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.1.3. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных планом мероприятий (соглашением) по охране труда.

4.1.4. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по оценке условий труда в

обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда. Проводить идентификацию опасностей и оценку профессиональных рисков на рабочих местах (Приказ Минтруд России от 29.10.2021 г. № 776-н).

4.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

4.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

4.1.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

4.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

4.1.12. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на

производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

4.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.14. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

4.1.16. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

4.1.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.1.18. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказание пострадавшим первой помощи. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.19. 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.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.20. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.21. В соответствии с требованиями статей 214, 216, 226 раздела 10 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников» организовать расследование обстоятельств и выявление причин, приводящим к микротравмам работников с фиксацией результатов рассмотрения в «Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника», с последующей регистрацией в «Журнале учета микроповреждений (микротравм) работников».

4.1.22. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24. 06. 1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.1.23. Использовать возможность возврата части (до 20 %) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальную оценку условий труда, приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

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

4.1.25. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

4.1.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.1.27. Вести санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.1.28. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению работодателя в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.29. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.30. При приеме на работу требовать 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.

4.1.31. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.32. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

4.1.33 За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, предусматриваются доплаты в размере:

с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. (На основании п.7.1.3. письма Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.01.2001 г. №20-58-196/20-5/7).

4.1.34 Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причинённый здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

4.1.35 Кроме возмещения вреда, причинённого здоровью работника, предусмотренного законодательством, выплачивать единовременное пособие:

- в случае частичной утраты работником трудоспособности в размере 3-х кратной годовой зарплаты, начисленной от процента утраты трудоспособности;
- в случае смерти работника в размере 10-ти кратной зарплаты выплачивается жене (мужу) или детям;

- часть расходов, понесенных работодателем по возмещению вреда причинённого здоровью работника, должна быть взыскана с виновного лица в размере среднего месячного заработка.

4.1.36 Работник Учреждения, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение проступка, совершенного в Учреждении.

4.1.37 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.

4.1.38 Предоставлять уполномоченному по охране труда от Профсоюза для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка в соответствии с п.5.4 Положения об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. №21.

4.1.39 Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 – ФЗ «О социальной оценке условий труда» один раз в пять лет.

4.1.40 Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда.

4.1.41 Производить доплату уполномоченному по охране труда Профсоюза в размере 10% от МРОТ за проведение общественного контроля за охраной труда.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать условия, позволяющие сочетать труд с материнством и охрану труда женщин:

4.2.1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей - инвалидов до 18 лет.

4.2.2. Предоставлять женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию и в установленном законом размере.

4.2.3. На период отпуска по уходу за ребенком сохранять место работы (должность), отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж.

4.2.4. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.5. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105.

4.2.6. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.2.7. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, предоставлять четыре дополнительно оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения им 18 лет;

4.2.8. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или родственником, являющимися инвалидами 1 группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

4.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

4.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

4.3.3. Лиц в возрасте до 21 года принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), и в дальнейшем, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр.

4.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

4.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы работы.

4.3.6. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 31 календарного дня в удобное для них время.

4.3.7. Запрещать работу в ночное время, в выходные и праздничные дни;

4.3.8. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, только по соглашению с комиссией по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

4.3.9. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и пропорционально МРОТ (ст.130 ТК РФ).

4.3.10. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до: 16 часов в неделю - в возрасте до 16 лет, 4 часа в день - в возрасте от 16 до 18 лет.

4.4. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

4.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

4.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

4.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

4.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда

Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

4.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

4.5.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

4.5.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

4.5.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

4.5.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

4.5.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5.8. Участвовать в работе комиссии по приёмке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

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

4.5.10. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утверждённого постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. № 21.

4.6. Охрана здоровья работников, медицинское обслуживание

4.6.1. Обеспечение приоритета сохранения здоровья работников на каждом рабочем месте. В соответствии с Федеральным законом от 21.11.11г. № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» работодатели обязаны обеспечивать условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения. Однако для профилактики ВИЧ-инфекций этого недостаточно.

Для профилактики ВИЧ/СПИДа включить следующие мероприятия:

- применение практического опыта других предприятий и организаций города по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы обучения профактива, специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинских работников, работающих в учреждении;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;

4.6.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, приобретение спецодежды, моющих и дезинфицирующих средств за счёт работодателя.

4.6.3. Работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

4.6.4. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические

освидетельствования осуществляются за счёт средств работодателя, если иное не установлено законодательством РФ.

В соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, деятельность по присмотру и по уходу за детьми относится к деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование (далее направление) и с учётом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьёй 220 ТК РФ (при их наличии).

4.6.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

4.6.6. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников возлагается на работодателя:

- бесперебойная работа туалетной комнаты;
- оборудование мест приёма пищи для работников;
- оборудование места хранения личных вещей, одежды, обуви;
- оборудование аптечек на рабочих местах работников;
- обеспечение питьевой кипячёной водой;
- обеспечение чистоты, режима проветривания на рабочих местах;
- в групповых помещениях для сотрудников выделяется специальная посуда, которая хранится отдельно.

Раздел 5.

Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска

5.1. Время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (в соответствии со ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы с учётом нормы рабочего времени, согласованного с профкомом.

Для воспитателей устанавливается график сменности, определённый Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора:

1 смена – 7 час. 30 мин. – 11.24 мин.

2 смена – 10 час. 48 мин. – 18 час. 00 мин.

Для воспитателей обеденный перерыв входит в их рабочее время.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профкомом.

5.7. Администрация Учреждения должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой, расстановкой кадров на новый учебный год в письменном виде.

5.8. Для отдельных категорий работников (помощник воспитателя ночной группы, сторож), принятым для работы в ночное время устанавливается ночное время с 22 часов до 6 часов утра, доплата – 35% за каждый час работы в ночное время. Продолжительность смены, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности, который составляется ежеквартально и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц.

5.9. Нагрузка воспитателя устанавливается в объеме ставки. Но, при производственной необходимости с согласия воспитателя, на учебный год, она может превышать или быть меньше установленного объема.

5.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по другой должности в этом же детском саду, но она не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (совместительство). В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену), ст. 97,99, ТК РФ.

5.11 Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю - суббота и воскресенье (выходные дни). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.12. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

5.13. Администрация обязана предупредить педагогического работника за один день до посещения его занятий, с целью внеплановой проверки.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности

ежегодных основных оплачиваемых отпусков» и исчисляется в календарных днях.

Работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней;
- администрации, педагогическому персоналу продолжительностью от 42 до 56 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- Согласно новому Федеральному закону от 03.10.2018г. № 353-ФЗ, работники при прохождении диспансеризации могут взять выходной один раз в три года с сохранением за ними должности и места работы и среднего заработка. Работники пенсионного и предпенсионного возраста имеют право на два рабочих дня один раз в год, при этом за ними также должно остаться место работы, должность и средний заработок. Предварительно работник должен написать письменное заявление на профилактический медицинский осмотр и согласовать с работодателем выбранный рабочий день.
- Согласно статьи 262.2 Трудового Кодекса РФ родители трех и более детей в возрасте до 12 лет имеют законное право брать ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

5.16. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (согласно ст. 123 ТК РФ).

5.18. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.19. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ч.1 ст.125 ТК РФ).

5.20. Изменение сроков предоставления отпусков осуществляется так же по согласованию с профсоюзным органом (в случае курсовой переподготовки и т.д.). Вне графика предоставляется отпуск работникам детского сада при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном детском саду.

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

5.23. График отпусков объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.

5.24. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В десятилетний стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск может быть зачислен период работы в другой школе, детском саду, если работник был принят на работу в порядке перевода.

5.25. Предоставлять работникам учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников – 1 рабочий день;
- рождение ребёнка – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- председателю первичной организации Профсоюза – 4 рабочих дня в год;

- уполномоченным по охране труда — 2 рабочих дня в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней — 2 рабочих дня в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня.

- В соответствии с пунктами 39-41 Указа Губернатора Ивановской области от 17.03.2020 г. № 23-уг «О введении на территории Ивановской области режима повышенной готовности», в целях исполнения пункта 2 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами правительства Российской Федерации от 20.10.2021 Пр-1998, письма комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции от 28.10.2021 исх. № 928-037/08-17 работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой корона вирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, установить дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дни предоставляются на основании заявления работника, в любое время или в строго предписанное, например, в любой день по выбору работников, либо на следующий день после прохождения полного курса вакцинации, либо присоединяются к отпуску.

5.26. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;

- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-до 14 календарных дней в году;
- инвалидам 3 группы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.
- на переезд – 2 календарных дня.
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или родственником, являющимися инвалидами 1 группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

5.27. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная трудовая неделя, оплата труда производится пропорционально отработанному времени и для работника сохраняется продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисление трудового стажа (кроме стажа для досрочного назначения пенсии).

5.28. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе: на 1 час для всех работников, на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, с согласия сотрудника предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.29. На основании ст.113 ТК РФ работа в выходные и праздничные дни запрещается.

5.30. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5.31. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским

показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.32. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.33. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.34. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время - с 22 ч. до 6ч.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
 - работники, не достигшие возраста 18 лет;
 - других категорий работников в соответствии с федеральным законом.
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
 - матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При

этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

- Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

- Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 4) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 5) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их, может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ.

- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (на основании ст. 99 ТК РФ).

Раздел 6.

Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведёт учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления:

а) о предоставлении педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда

6.1.3. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

6.1.4. Принимает меры к обеспечению детей работников Учреждения путёвками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками, путёвками работникам для санаторно-курортного лечения через привлечение фонда социального страхования.

6.1.5. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделяет деньги на эти цели.

6.1.6. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

6.1.7. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

6.1.8. Во время исполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель обязуется освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности), если эти обязанности выполняются в рабочее время.

6.1.9. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными актами.

6.1.10. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при сокращении штата работников, при ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ.

6.1.11. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работнику во время повышения квалификации с отрывом от работы;

-в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии по выполнению задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказание им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

6.1.12. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения или увольнением в связи с уходом на пенсию (независимо от её вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности по истечении срока действия имевшейся квалификационной категории срок её действия продлевается на период до 12 месяцев. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до достижения пенсионного возраста по старости осталось менее трёх лет, имевшаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления указанного возраста. При желании педагогических и руководящих работников сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию они проходят аттестацию до достижения пенсионного возраста.

6.1.13. Руководителю Учреждения и его заместителям предоставляются в порядке установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих.

6.2.2. Обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путёвок.

6.2.3. Совместно с администрацией Учреждения обеспечить эффективное использование средств фонда социального страхования на отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние подарки, на санаторно-курортное лечение сотрудников.

6.2.4. Ознакомить работников вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом Профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе Профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов Профсоюза, о санитарно-курортном лечении для членов Профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве защитника), о бесплатной юридической помощи для членов Профсоюза, в том числе при подготовке искового заявления и оспаривании отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

Раздел 7.

Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обязуется способствовать функционированию первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом о Профсоюзах, сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства работников Учреждения.

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

7.3. Признать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

7.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.6. Увольнение работника являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.7. Работодатель освобождает на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых Профсоюзом, председателя первичной профсоюзной организации, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.8. Председатель первичной организации Профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

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

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

7.10. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации Профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.

7.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

7.14. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях, их деятельности» и ТК РФ.

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

7.15. Предоставлять председателю первичной организации Профсоюза 4 дня в год с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в т. ч. участие в семинарах.

7.16. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов Профсоюза при наличии личных заявлений.

7.17. Члены Профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с детским садом;

- правом на получение материальной помощи из средств профсоюзной организации;

Раздел 8.

Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор.

8.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

8.3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т.ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

8.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

8.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

8.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения

Раздел 9.

Порядок организации и проведения забастовок

При проведении забастовок профком:

9.1. Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы детского сада во время забастовки.

9.2. Обеспечивает занятость и организацию питания детей.

9.3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в детском саду и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего саду имущества.

9.4. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы дошкольного учреждения.

9.5. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

9.6. Администрация детского сада при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от нее зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

**К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ПРИЛАГАЮТСЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3. (Приложение №1).
2. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3. (Приложение №2).
3. Положение о премировании работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3. (Приложение №3).