

Принят на общем собрании трудового коллектива,
протокол № 2 от «03» июня 2019 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ № 8


И.В. Овчинникова
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
«03» июня 2019 г.


От работодателя:

Заведующий МКДОУ № 8


С.В. Федоренко
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
«03» июня 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 8 «Центр развития ребёнка «Золотой ключик» города
Мирного Архангельской области
на 2019 – 2021 гг.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социального развития Архангельской области
«03» июня 2019 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ВМИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№377 от 19 ИЮН 2019



г. Мирный – 2019 год

ВЫПИСКА

из протокола № 2 от «03» июня 2019 года
общего собрания трудового коллектива МКДОУ № 8

Всего работающих: 122 чел.

Присутствовало: 109 чел.

Повестка дня:

1. Утверждение коллективного договора между работодателем и работниками МКДОУ № 8 на 2019-2021 годы.

Постановили:

1. Коллективный договор между работодателем и работниками МКДОУ № 8 на 2019-2021 годы – утвердить.

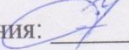
Голосовали:


«ЗА» - 109 человек.

«Против» - НЕТ _____ человек.

«Воздержались» - НЕТ _____ человек.

Принято – единогласно.

Председатель собрания:  / Федоренко С.В./

Секретарь собрания:  /Кулагина И.В./

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1.** Общие положения
- Раздел 2.** Трудовой договор
- Раздел 3.** Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
- Раздел 4.** Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Раздел 5.** Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- Раздел 6.** Рабочее время
- Раздел 7.** Время отдыха
- Раздел 8.** Оплата и нормирование труда
- Раздел 9.** Социальные гарантии и компенсационные льготы
- Раздел 10.** Охрана труда и здоровья
- Раздел 11.** Пожарная безопасность
- Раздел 12.** Гарантии профсоюзной деятельности
- Раздел 13.** Защита трудовых прав работников
- Раздел 14.** Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора
- Раздел 15.** Контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел 16.** Ответственность сторон
- Раздел 17.** Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад № 8 «Центр развития ребёнка «Золотой ключик» города Мирного Архангельской области (далее по тексту - Учреждение), действующего на основании Устава.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Соглашением между работодателем и профсоюзным комитетом, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ.

Настоящий коллективный договор заключён в целях создания благоприятных условий деятельности работодателя, и направлен на выполнение требований трудового законодательства РФ и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором (ст.40 ТК РФ).

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

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

1.2.1. Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзного комитета, в лице их представителя - председателя Овчинниковой Ирины Валентиновны (ст.ст. 29, 31 ТК РФ);

1.2.2. Работодатель в лице заведующего Учреждения - Федоренко Светланы Васильевны (ст.33 ТК РФ).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников не позднее первого месяца после его подписания, а также всемерно принимаемым работникам под роспись.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Отдельные пункты коллективного договора с обоюдного согласия и решения сторон могут изменяться и дополняться, оформляются в виде приложения. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения (ст. 36 ТК РФ). Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены (ст.ст. 54, 55 ТК РФ).

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Настоящий коллективный договор заключён на 2019-2021 гг. (с 31 мая 2019 года по 30 мая 2021 года), вступает в законную силу с даты его подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия, согласно (ст. 43 ТК РФ), коллективный договор может быть продлён на срок, но не более трёх лет.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях, осуществлять сторонами коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным Учреждением непосредственно работниками (ст. 53 ТК РФ):

1.11.1. учёт мнения профсоюзного комитета;

1.11.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 8 ТК РФ);

1.11.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным (ч.2 ст.53 ТК РФ), и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.11.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

1.11.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового коллективного договора с заведующим Учреждения, а также в других случаях, установленных законодательством РФ.

1.13. В коллективном договоре, с учётом особенностей его деятельности и финансовых возможностей, предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии.

1.14. Стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, реализовывать по согласованию с представительным органом работников в лице председателя профсоюзного комитета (ст. 8 ТК РФ).

1.15. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного (ст.372 ТК РФ) порядка учёта мнения профсоюзного комитета применению не подлежат.

1.16. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется:

1.16.1. направить подписанный сторонами коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания в Министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ). Коллективный договор направить по адресу: 163000, г. Архангельск, Новгородский проспект д. 160;

1.16.2. обеспечить гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора.

1.17. Стороны договорились:

1.17.1. в целях содействия развитию социального партнёрства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего коллективного договора, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие его выполнению;

1.17.2. направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам;

1.17.3. для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год;

1.17.4. положения коллективного договора учитывать при разработке приказов и других нормативных актов локального характера Учреждения, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда и здоровья работников.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор для различных категорий работников разрабатывается и согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии со (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Стороны согласились, что в трудовой договор входят следующие разделы:

2.6.1. права и обязанности работника;

2.6.2. права и обязанности работодателя;

2.6.3. характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу во вредных условиях;

2.6.4. режим труда и отдыха (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты и надбавки и поощрительные выплаты);

2.6.5. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

2.6.6. ответственность сторон;

2.6.7. порядок урегулирования споров;

2.6.8. изменение и прекращение трудового договора;

2.6.9. условия труда на рабочем месте.

2.7. Трудовой договор с работником заключается преимущественно на неопределённый срок (ст.58 ТК РФ).

2.8. В случае не возможности установления трудовых отношений на определённый срок, трудовой договор заключается как срочный, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст.59 ТК РФ). Данные условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных (ч.2, 3 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ). О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификационной категории и состоянию здоровья.

2.10. В случае изменения условий трудового коллективного договора, оформлять путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое будет являться неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора.

2.11. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об установлении испытания, в целях выявления соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В срок испытания не засчитываются

период временной нетрудоспособности работника и другие период, когда он фактически отсутствовал на работе.

Категория лиц, для которых испытание при приёме на работу не устанавливается, определены (ст.70 ТК РФ).

2.12. Работодатель при заключении трудового договора с работником, знакомит его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.14. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки воспитателя (ставки). Объем учебной нагрузки воспитателя больше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать с учётом почасовой оплаты труда.

2.15. Объем учебной нагрузки воспитателя, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другому воспитателю.

2.16. **Увеличение учебной нагрузки воспитателя, оговорённой в трудовом договоре или приказе заведующего Учреждения, возможны только:**

2.16.1. по взаимному согласию сторон.

2.17. **При расторжении трудового договора с работником, в соответствии со (ст.77 ТК РФ) определены следующие основания:**

2.17.1. соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

2.17.2. истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.17.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

2.17.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст.71, 81 ТК РФ);

2.17.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.17.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

2.17.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового коллективного договора(ч.4 ст.74 ТК РФ);

2.17.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.ч.3,4 ст.73 ТК РФ);

2.17.9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);

2.17.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

2.17.11. нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ). Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести расчёт в соответствии со (ст. 140 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязуется расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, а также совместителями. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

2.20. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Учреждения (ст.261 ТК РФ).

2.21. Расторжение трудового договора в соответствии с (п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с работником – членом профсоюзного комитета по инициативе работодателя, может быть произведено только с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со (ст.ст. 82 ч.2, 373 ТК РФ). Расторжение трудового договора в соответствии с (п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) по инициативе работодателя с председателем профсоюзного комитета, не освобождённого от основной работы, а также с председателем профсоюзного комитета в течение двух лет после окончания срока его полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

2.22. Установлено, что трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости), его реорганизации, ликвидации, присоединении, разделении) и изменении типа.

Раздел 3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учётом финансово-экономического положения работодателя, устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

3.2. В этих целях работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения с работниками, письменными трудовыми договорами;

3.2.2. не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и коллективным договором;

3.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ;

3.2.4. оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений в письменной форме;

3.2.5. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации дошкольного Учреждения. Принимать решения о высвобождении работников

в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, соглашениями и коллективным договором;

3.2.6. высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий;

3.2.7. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины, материального состояния работающих, их профессионального уровня;

3.2.8. в случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать приём новых работников;

3.2.9. ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.2.10. обеспечивать безопасные условия труда работнику, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.11. создавать условия для освоения передового опыта;

3.2.12. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.13. при приёме на работу проводить вводный инструктаж по охране труда по программе вводного инструктажа, утверждённого заведующим Учреждения, с оформлением в журнале регистрации;

3.2.14. создать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий;

3.2.15. в первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

3.2.16. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

3.2.17. не привлекать к дежурствам в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет;

3.2.18. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК);

3.2.19. предоставлять профсоюзному комитету (либо уполномоченному лицу от профкома) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;

3.2.20. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчёт о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров);

3.2.21. сотрудничать с профсоюзным комитетом в разрешении трудовых споров, возникающих у работников;

3.2.22. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.23. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.2.24. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.25. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

3.2.26. осуществлять взыскания за нарушение трудовой дисциплины;

3.2.27. осуществлять своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях;

3.2.28. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.29. предоставлять работнику возможность перерыва и отдыха;

3.2.30. предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года. Оплата отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Гарантировать предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путёвки на санаторно-курортное лечение;

3.2.31. с согласия работника и в случаях, предусмотренных (ст.ст. 124, 125 ТК РФ), производить продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него;

3.2.32. по письменному заявлению работника, по соглашению сторон, работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется с согласия работодателя (ст.128 ТК РФ);

3.2.33. обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте с предоставлением компенсаций работнику за работу в вредных условиях труда;

3.2.34. заключать и досрочно расторгать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных (ст.ст. 59, 81 ТК РФ);

3.2.35. сообщать в письменной форме профсоюзному комитету до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

3.2.36. при этом представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.37. осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

3.2.38. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.39. обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренного (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ);

3.2.40.сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

3.2.41.увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через Центр занятости населения Плесецкого района Архангельской области;

3.2.42.обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором;

3.2.43. не реже двух раз в год отчитываться перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

3.2.44. обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации;

3.2.45. создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов Учреждения;

3.2.46. проводить совместно с председателем профсоюзного комитета консультации для работников по вопросам применения трудового законодательства и законодательных актов РФ, касающихся работников Учреждения;

3.2.47.добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы заведующего Учреждения (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

3.3.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, Устав Учреждения, трудовую дисциплину, должностные инструкции, а также инструкции по охране труда;

3.3.3. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

3.3.4. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.5. выполнять установленные нормы труда;

3.3.6. соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда;

3.3.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы Учреждения (авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

3.3.8. использовать передовой опыт коллег;

3.3.9. беречь имущество работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.10. проходить периодические медицинские осмотры, согласно установленному Графику;

3.3.11. не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию;

3.3.12. своевременно оповещать заведующего Учреждения о невозможности выполнять работу по уважительным причинам;

3.3.13. совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;

3.3.14. содержать своё рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к спецодежде и специальной обуви, и другим предметам, выдаваемым в пользование работодателем, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения;

3.3.15. участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка в помещении и на территории Учреждения;

3.3.16. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.17. настоящим коллективным договором установлено, что работник несёт материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ), в случаях:

3.3.17.1. прямого действительного ущерба, причинённого им работодателю;

3.3.17.2. ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

3.3.18. соблюдать правила охраны жизни и здоровья воспитанников, охраны труда, правила пожарной безопасности, правила

санитарии и гигиенические требования СанПиН для дошкольных учреждений.

3.4. Работодатель имеет право:

3.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

3.4.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.4.3. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.4.4. принимать локальные нормативные акты в установленном порядке;

3.4.5. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.4.6. требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения Правил внутреннего распорядка;

3.4.7. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.5. Работник имеет право на:

3.5.1. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.5.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.5.3. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификационной категорией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.5.4. отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.5.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.5.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3.5.7. участие в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.5.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.5.9. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещёнными законом способами;

3.5.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.5.11. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение;

3.5.13. рассмотрение заведующим Учреждения предложений по вопросам своей деятельности. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Повышение квалификации и определение аттестации педагогических кадров проводится в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276).

4.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Данное право закреплено в (ст.47 закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических

работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

4.4. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

4.4.1. аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

4.4.2. аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

4.5.1. педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

4.5.2. проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

4.5.3. беременные женщины;

4.5.4. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

4.5.5. лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

4.5.6. отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами 4.5.4, 4.5.5. настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.6. От процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя **освобождаются педагогические работники в случаях:**

4.6.1. наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

4.6.2. победы в конкурсе профессионального мастерства (последние три года);

4.6.3. получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет.

4.7. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.196 ТК РФ) определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития дошкольного Учреждения.

4.8. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с

обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст.ст. 173-177, 187 ТК РФ).

4.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета дошкольного Учреждения.

4.10. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и тексты представлений на работников, утверждается работодателем и согласовывается письменно с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.11. По результатам проведённой аттестации устанавливать работнику соответствующий полученной квалификационной категории оклад (ставку) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.12. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4.13. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

4.15. Педагогический работник не имеет права отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, поскольку данная аттестация является обязательной, если они не имеют квалификационной категории и не относятся к категории лиц, не подлежащих аттестации в соответствии с (п.22 Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"). Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой

дисциплины. В соответствии со (ст.21 ТК РФ) соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

4.16. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, трудовой договор с ним можно расторгнуть в соответствии с (п.3 ч. 1 ст.81 ТК РФ).

4.17. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

4.18. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

4.19. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока её действия.

4.20. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета дошкольного Учреждения перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода.

4.21. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические работники:

4.21.1. работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

4.21.2. победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших воспитатель в рамках национального проекта «Образование», победители и призёры областного конкурса «Воспитатель года» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального

мастерства (занявшие I, II, III места). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призёром).

4.22. Если педагогический работник не прошёл повышение квалификации в меж аттестационный период, то аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории (эти требования предусмотрены в п.п.36, 37 федерального Порядка аттестации педагогических работников и не содержат такого требования как повышение квалификации), если по 6 результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

4.23. Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока её действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

- 4.23.1. длительной нетрудоспособности;
- 4.23.2. при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- 4.23.3. возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- 4.23.4. окончания длительного отпуска, предусмотренного (п.п. 5, 4 ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»);
- 4.23.5. при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;
- 4.23.6. иных случаях, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.24. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.25. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- 4.25.1. бесплатность прохождения аттестации для работников;
- 4.25.2. гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

4.26. Педагогические работники обязаны:

- 4.26.1. систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.26.2. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании РФ;

4.26.3. увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Порядок высвобождения работников регулируется Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О занятости населения в РФ» (п.2 ст.25) и отраслевыми (территориальными) соглашениями, постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.93 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме на общем собрании трудового коллектива с участием профсоюзного комитета сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

5.2.2. уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В то же время работодатель может уволить работника без предупреждения его об увольнении за два месяца, но с письменного согласия работника, выплатив ему при этом дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения;

5.2.3. в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

5.2.4. о предстоящем расторжении трудового договора работодатель должен уведомить работника под роспись письменным уведомлением;

5.2.5. работникам, получившим уведомление об увольнении по (п.п.1,2 ст.81 ТК РФ), предоставлять по согласованию свободное от работы время (в количестве двух часов в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка;

5.2.6. при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

5.2.7. увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), производить только с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ). При принятии данного решения работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;

5.2.8. увольнение председателя профсоюзного комитета, не освобождённого от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

5.2.9. не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

5.2.10. в случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать приём новых работников;

5.2.11. трудоустроить в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов;

5.2.12. информацию о возможном массовом высвобождении работников предоставлять в службу занятости по Плесецкому району Архангельской области не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.2.13. работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4-го, 5-го и 6-го месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных вышеуказанной статьёй, производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств работодателя;

5.2.14. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы (при предъявлении паспорта и трудовой книжки).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст.ст.179, 180 ТК РФ);

5.3.2. преимущественное право при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в (ст. 179 ТК РФ), на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют:

5.3.3. работники, в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определённого возраста (1,5 – 3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

5.3.4. лица моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

5.3.5. женщины, имеющие детей до трёх лет (ст. 261 ТК РФ);

5.3.6. работающие инвалидов;

5.3.7. одинокие матеря или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;

5.3.8. лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в Учреждении свыше 10 лет;

5.3.9. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

5.3.10. работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.3.11. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

5.3.12. председатель профсоюзного комитета не освобождённый от основной работы;

5.3.13. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.179, 180 ТК РФ);

5.3.14. записи о причинах увольнения в трудовой книжке производить в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью закона;

5.3.15. выдача трудовой книжки, а также расчёт и выплата заработной платы, выходного пособия со всеми причитающимися работнику выплатами, денежной компенсацией за все неиспользованные отпуска – осуществлять в день увольнения (последний день работы);

5.3.16. в течение двух недель со дня увольнения, работнику зарегистрироваться в центре занятости населения по месту жительства (регистрации);

5.3.17. если центр занятости населения не имеет возможности предоставить работнику подходящую работу в течение десяти дней со дня его регистрации, этот работник признается безработным с первого дня предъявления документов.

Раздел 6. Рабочее время

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. режим рабочего времени закрепляется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиком работы сотрудников, согласованными с профсоюзным комитетом Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом;

6.1.2. для работников устанавливается 5-дневная непрерывная трудовая неделя с двумя выходными днями в неделю;

6.1.3. для педагогических работников на основании (ст.333 ТК РФ, Постановления Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 с изменениями от 01.02.2005 № 49), для остальных категорий работников-женщин на основании (ст.320 ТК РФ) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Для мужчин продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;

6.1.4. согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре"(ред. от 29.06.2016) в Учреждении установлены следующие нормы следующей категории педагогов:

6.1.4.1. 20 часов – учителю-логопеду;

6.1.4.2. 24 часа – музыкальному руководителю;

6.1.4.3. 30 часов – инструктору по физической культуре;

6.1.5. продолжительность рабочего дня педагогического и иного в Учреждении персонала определяется графиком их работы. График работы согласовывается с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников под роспись;

6.1.6. работникам предоставляется два выходных дня – суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);

6.1.7. в течение рабочего дня работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания;

6.1.8. время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на один час;

6.1.9. по соглашению сторон трудового договора в письменной форме работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 ТК РФ);

6.1.10. привлечение педагогических работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника (ст.60.2 ТК РФ), по письменному распоряжению заведующего на условиях, оговорённых в дополнительном соглашении между работником и Работодателем согласно (ст. 54 ч. 1 Закона РФ «Об образовании») за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

6.1.11. сменная работа, допускается в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

6.1.12. по письменную заявлению работников, относящихся категориям работников, предусмотренных (ст.93 ТК РФ), работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

6.1.13. **К ним относятся:**

6.1.13.1. беременные женщины;

6.1.13.2. один из родителей (опекуна, попечителя), имеет ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

6.1.13.3. лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.14. неполный рабочий день устанавливается по соглашению сторон. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.1.15. работодатель обязуется не направлять в служебные командировки работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин. Женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускать только с их письменного согласия. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку;

6.1.16. привлечение работников Учреждения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится только с письменного согласия работника и по распоряжению заведующего с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.5 ст.113 ТК РФ) и только в случаях крайней необходимости для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника за работу в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Раздел 7. Время отдыха

7.1. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности педагогических работников, а также график дежурств сторожей устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и

не должно быть более 1,5 часов и менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

7.3. Для младших воспитателей и воспитателей время для отдыха и питания предоставлять в рабочее время, так как по условиям работы отдельно предоставить им перерыв невозможно.

7.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе предоставляется специальный перерыв для обогрева и отдыха, который включается в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливается работодателем.

7.5. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 ТК РФ.

7.6. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

7.7. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 предоставлять ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников:

- заведующему Учреждения;
- старшему воспитателю;
- воспитателю;
- музыкальному руководителю;
- инструктору по физической культуре;
- педагогу – психологу;
- социальному педагогу;
- учителю - логопеду;
- иным педагогическим работникам.

7.8. Производить исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 120 ТК РФ.

7.9. Средняя заработная плата работников для оплаты ежегодного отпуска и выплата компенсации за неиспользуемые отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на число 29,3 (среднемесячное число календарных дней, Постановление Правительства РФ 10.07.2014 года № 642), либо за 3 календарных месяца, предшествующих периоду в течение которого работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работника (Положение «Об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы» от 24.12.2007 года № 922 (ред. от 10.12.2016), ст.139 ТК РФ).

7.10. В соответствии со ст.321 ТК РФ представлять дополнительный отпуск за работу в районах, приравненных к районам крайнего Севера для всех работников продолжительностью 16 календарных дней.

7.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) в порядке, установленном (ст.372 ТК РФ).

7.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При составлении графика отпусков обеспечить в первую очередь предоставление отпусков следующим категориям работников: моложе 18 лет; имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет; имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание; участникам военных конфликтов; работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», иным категориям работников.

7.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.10. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника только в случаях, предусмотренных (ст.ст. 124, 125 ТК РФ).

7.11. Удлиненный основной ежегодный отпуск может быть предоставлен работнику, имеющему инвалидность - 30 календарных дней, работнику моложе 18 лет - 31 календарный день.

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

7.13. В случае временной нетрудоспособности работника, ежегодно оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, в случаях, предусмотренных (ст. 124 ТК РФ), в том числе при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

7.15. Работникам - жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск жёнам военнослужащих предоставлялся с учётом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск жёнам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

7.16. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом день увольнения считать последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

7.29. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года по заявлению работника (ст.335 ТК РФ). Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом Учреждения.

7.20. Длительный отпуск оформляется приказом дошкольного Учреждения (ст. 334 ТК РФ, ст. 55 Закона РФ «Об образовании», Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года (приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

7.21. 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 (ст.128 ТК РФ) при:

- 7.22.1. рождении и усыновлении ребёнка – до 5 дней;
- 7.22.2. вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;
- 7.22.3. по случаю смерти близких родственников – до 5 дней;

7.22.4. на юбилей – до 2 х дней;

7.22.5. матерям, имеющим детей-школьников (1, 9, 11 класс - 1 день (1 сентября).

7.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.23. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

7.24. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

7.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.26. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Раздел 8. Оплата и нормирование труда

8.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификационной категории, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, стажа педагогической работы, дополнительного образования.

8.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.2.1. оплата труда работников Учреждения производится на основании «Положения об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8

«Центр развития ребёнка «Золотой ключик» города Мирного Архангельской области, а также нормативных правовых актов МУ «Управление образовательной и социальной сферы» администрации Мирного Архангельской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда. Тарифные ставки (оклады) отражаются в штатном расписании и утверждаются заведующим Учреждения. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст.134 ТК РФ).

8.2.2. оплата труда работников Учреждения производится с учётом:

8.2.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

8.2.2.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

8.2.3. государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ);

8.2.4. окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

8.2.5. перечня видов выплат компенсационного характера;

8.2.6. перечня видов выплат стимулирующего характера;

8.2.7. при переходе на новые системы оплаты труда обеспечивать сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), установленного тарифной системы оплаты труда;

8.2.8. заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы для работников Учреждения являются 13-е и 28 числа текущего месяца.

Заработная плата работнику выплачивается путём безналичного перечисления на счёт работника в банке и в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня;

8.2.9. из заработной платы работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.137 ТК РФ);

8.2.10. **заработная плата включает в себя:**

8.2.10.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

8.2.10.2. выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	20%
Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях	от 0% до 50%
За работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ)	от 4% до 12%

8.2.10.3. выплаты стимулирующего характера, в том числе премии в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы работника;

8.2.11. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований (ст. 129 ТК РФ) на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

8.2.12. месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ);

8.2.13. работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчётный листок);

8.2.14. в случае присвоения более высокой квалификационной категории работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

8.2.15. изменение размеров должностных окладов производится:

8.2.15.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

8.2.15.2. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

8.2.16. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

8.2.17. при присвоении почётного звания – с даты вступления в законную силу решения о присвоении почётного звания, награждения. 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.

8.2.18. ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель;

8.2.19. сторожам введён суммированный учёт рабочего времени с выплатой ежемесячной заработной платы, согласно «Положения об оплате труда работников МКДОУ № 8»;

8.2.20. заработная плата заведующему выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам Учреждения. Оклад заведующего, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения в зависимости от группы, к которой Учреждение относится по показателям деятельности;

8.2.21. оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

8.2.22. при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения;

8.2.23. минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособности работника;

8.2.24. месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда;

8.2.25. производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. производить премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 8», которое разрабатывается по согласованию с профсоюзным комитетом;

8.3.2. производить оплату командировочных расходов согласно «Положению о командировочных расходах».

8.3.3. ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом Учреждения;

8.3.4. оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда ежемесячно, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с вредными условиями труда. Доплаты установлены от 4% до 12% и является частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), которые отражаются в расчётном листке работника. Повышение заработной платы работникам, занятым с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда;

8.3.5. переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника и увеличения педагогической нагрузки осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени оплачивается пропорционально отработанным часам;

8.3.7. определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить по каждой из должностей;

8.3.8. знакомить под роспись работников Учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за два месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ);

8.3.9. работодатель, допустивший задержку выплаты работнику заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами РФ (ст. 236 ТК РФ). 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. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу;

8.3.10. при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить

их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

8.3.11. 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.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работника несёт работодатель;

8.4.2. при любом режиме работы расчёт средней заработной платы производить исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;

8.4.3. при изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.), оформлять в соответствии со (ст. 72 ТК РФ) дополнительное соглашение к трудовому договору.

Особенности применения систем нормирования труда в Учреждении.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. совместно с профсоюзным комитетом определять условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

8.5.2. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

8.5.3. проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Рост заработной платы работников за счёт индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда,

компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

8.6.2. требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением;

8.6.3. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Раздел 9. Социальные гарантии и компенсации

9.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

9.1.1. ходатайствовать перед МУ «Управление образования и социальной сферы» о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях;

9.1.2. в соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

9.1.2.1. своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;

9.1.2.2. в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

9.1.2.3. получать в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдаёт под роспись работающим застрахованным лицам;

9.1.3. передавать бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счёт;

9.1.4. обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ);

9.1.5. в целях поддержки молодых семей работников Учреждение оказывать материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием из бюджетных средств (при наличии экономии фонда оплаты труда) в размере не более 1000 (Одна тысяча) рублей 00 копеек;

9.1.6. оказывать материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети-при наличии

экономии фонда оплаты труда) в размере не более 3000 (Три тысячи) рублей 00 копеек;

9.1.7. при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10-ти лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы, выдавать единовременную выплату в размере трёх должностных окладов (ставок);

9.1.8. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций;

9.1.9. работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 173 – 177 ТК РФ);

9.1.10. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилого помещения по договору краткосрочного найма нуждающимся работникам;

9.1.11. обеспечивать бесплатным пользованием работников методической литературой в образовательных целях;

9.1.12. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании (ст.ст.313 – 327 ТК РФ);

9.1.13. в случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда освобождает от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка по месту работы;

9.1.14. один раз в два года выплачивает денежную компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в том числе несовершеннолетним детям работника. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета Учреждения.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

Раздел 10. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах. Охрана труда осуществляется на основе трёх ступенчатой системы контроля в соответствии с приказом заведующего Учреждения.

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

10.2.Работодатель обязуется:

10.2.1. обеспечить право работников Учреждения на внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

10.2.2. для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

10.2.3. обеспечить приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором;

10.2.4. создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе;

10.2.5. организовывать обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью один раз в три года, а впервые избранных в её состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за работниками сохраняется средний заработок. Члены комиссии по охране труда, обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

10.2.6. организовывать 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда на рабочих местах, согласно Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ;

10.2.7. проводить со всеми поступающими также переведёнными на другую работу работниками, под роспись обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённые постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29;

10.2.8. 1 раз в год проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ) с участием комиссии из числа лиц, прошедших специальное обучение по 40-часовой программе в области охраны труда;

10.2.9. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, должностных инструкций и инструкций по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения;

10.2.10. обеспечивать проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утверждённым Графиком медицинских осмотров в Учреждении, с сохранением за ними места работы и среднего заработка за счёт средств работодателя;

10.2.11. укомплектовывать медицинский кабинет необходимыми средствами оснащения, оборудованием для оказания неотложной доврачебной помощи, в соответствии с нормами;

10.2.12. предоставлять работникам, занятым с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки труда, следующие компенсации:

10.2.12.1. дополнительный отпуск;

10.2.12.2. дополнительную доплату к окладу в соответствии со (ст.ст. 146, 147 ТК РФ) по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

10.2.13. по результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих травмоопасность сотрудников и воспитанников Учреждения;

10.2.14. обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 01 сентября 2010 г. и согласно (Приложению № 12). Также обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счёт средств работодателя;

10.2.15. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве

в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

10.2.16. на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

10.2.17. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровью Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ);

10.2.18. своевременно проводить расследование и учёт несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утверждённым Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 (ред. 14.11.2016);

10.2.19. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

10.2.20. производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причинённого трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах не менее двух окладов;

10.2.21. своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

10.2.22. 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;

10.2.23. каждые пять лет, а также в сроки и при условиях, установленных законодательством РФ, проводить пересмотр инструкции по охране труда на каждое рабочее место с согласованием профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

10.2.24. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, безопасность при эксплуатации зданий

и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов;

10.2.25. осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;

10.2.26. вести контроль за обновлением и работой уголка охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

10.2.27. один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов;

10.2.28. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза), представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки (ст. 212, 370 ТК РФ);

10.2.29. обеспечить условия труда молодёжи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда;

10.2.30. обеспечить проведение обязательной сертификации средств индивидуальной защиты для установления соответствия государственным стандартам по технике безопасности и производственной санитарии;

10.2.31. вести работу по функционированию системы управления охраной труда в Учреждении.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

10.3.2. принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнёрства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;

10.3.3. осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию Учреждения в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

10.3.4. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, воспитанников, профсоюзный комитет вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе для принятия неотложных мер;

10.3.5. систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации дошкольного Учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

10.3.6. защищать права и законные интересы членов профсоюзного комитета по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе);

10.3.7. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников Учреждения;

10.3.8. осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда и два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

10.3.9. участвовать в организации обучения и проверке знаний работников по охране труда;

10.3.10. регулярно заслушивать на заседаниях председателя профсоюзного комитета и специалиста по охране труда;

10.3.11. участвовать в расследовании несчастных случаев в Учреждении;

10.3.12. помогать администрации в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приёму дошкольного Учреждения.

10.4. Работники обязуются:

10.4.1. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в Учреждении, требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкции по охране труда, а также другие локальные нормативные акты администрации МО «Мирный» Архангельской области;

10.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

10.4.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

10.4.5. извещать немедленно заведующего, заведующего хозяйством либо старшего воспитателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10.4.6. в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда каждый работник имеет право на:

10.4.6.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

10.4.6.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

10.4.6.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

10.4.6.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

10.4.6.5. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;

10.4.6.6. обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

10.4.6.7. профессиональную переподготовку за счёт средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

10.4.7. давать обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Архангельской области и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

10.4.8. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;

10.4.9. внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

10.4.10. компенсации, установленные в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными условиями труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.2 введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

10.4.11. в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ч.4 введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

10.5. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

10.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

10.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не

предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

10.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ.

10.10. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

11. Пожарная безопасность

11.1. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-З «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организации», Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме» администрация Учреждения обеспечивает в полном объёме реализацию мероприятий по пожарной безопасности дошкольного Учреждения в соответствии с требованиями законодательства РФ.

11.2. Работодатель обязан:

11.2.1. организовывать и соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, Постановления и иные законные требования должностных лиц Специальной пожарно-спасательной части № 4 ФГКУ «Специальное управление ФПС № 18 МЧС России» МО «Мирный» Архангельской области;

11.2.2. разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

11.2.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников и воспитанников мерам пожарной безопасности;

11.2.4. включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

11.2.5. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

11.2.6. обеспечивать Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

11.2.7. разрабатывать схемы и инструкции по эвакуации работников, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

11.2.8. доводить схемы и инструкции по эвакуации до педагогического состава, воспитанников и сотрудников дошкольного Учреждения;

11.2.9. организовывать и проводить тренировки по эвакуации работников и воспитанников не реже 1 раза в полугодие;

11.2.10. организовывать и проводить в дошкольном Учреждении изучения "Правил пожарной безопасности при эксплуатации из зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций";

11.2.11. готовить инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в служебных и бытовых помещениях Учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организовывать наличие и исправность систем вентиляции;

11.2.12. обеспечивать наглядной агитацией и пропагандой, направленные на обеспечение пожарной безопасности;

11.2.13. обеспечивать постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывать и реализовывать планы проведения профилактической работы;

11.2.14. осуществлять систематические осмотры территории дошкольного Учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламлённость, складирование строительных материалов во дворе, на участках, прилегающих к зданиям детского сада);

11.2.15. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

11.2.16. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства;

11.2.17. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения Учреждения;

11.2.18. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии

пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о происшедших на их территории Учреждения пожарах и их последствиях;

11.2.19. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

11.2.20. готовить ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры);

11.2.21. работодатель несёт ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Работодатель имеет право:

11.3.1. вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

11.3.2. проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Учреждении;

11.3.3. устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

11.3.4. получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

11.4. Работники обязаны:

11.4.1. соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в Учреждении;

11.4.2. при обнаружении пожара немедленно уведомлять о них заведующего Учреждения, пожарную охрану;

11.4.3. до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;

11.4.4. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;

11.4.5. выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

11.5. Работники имеют право на:

11.5.1. защиту их жизни, здоровья в случае пожара;

11.5.2. получение информации по вопросам пожарной безопасности,

11.5.3. участие в обеспечении пожарной безопасности.

11.6. Профсоюзный комитет обязуется:

11.6.1. организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в дошкольном Учреждении, при этом обращать особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации сотрудников и воспитанников;

11.6.2. принимать участие в работе комиссии по проверке на готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

11.6.3. организовывать и осуществлять проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом;

11.6.4. организовывать и осуществлять проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учёт журналов инструктажа по пожарной безопасности.

11.7. Стороны договорились:

11.7.1. по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

11.7.2. содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

11.7.3. совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

Раздел 12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Работодатель и профсоюзный комитет Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет Учреждения является полномочным представителем членов профсоюза.

12.3. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.4. В целях создания условий для **успешной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:**

12.4.1. не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью;

12.4.2. не препятствовать председателю профсоюзного комитета посещать рабочие места, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ч.ч. 3-5 п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3. представлять профсоюзному комитету по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст.370 ч.7,8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4. предоставлять профсоюзному комитету возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику;

12.4.5. предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе Учреждения (гл. 8 ТК РФ);

12.4.6. расследовать и учитывать в Учреждении все несчастные случаи, происшедшие с сотрудниками и воспитанниками, оформлять в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения Работодателем вреда, причинённого работникам увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

12.4.7. сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;

12.4.8. ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с

выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше 3-х месяцев работодателем выплачивается пеня;

12.4.9. предоставлять свободное от работы время и сохранять за председателем профкома, не освобождённого от основной работы, его рабочее место на период его участия в качестве делегата в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, совещаний и других мероприятий;

12.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

12.6. Председатель профсоюзного комитета Учреждения не может быть подвержен дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.7. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения рассматривает следующие вопросы:

12.7.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

12.7.2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

12.7.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

12.7.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

12.7.5. очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

12.7.6. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

12.7.7. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

12.7.8.установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

12.7.9. утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

12.7.10. штатное расписание;

12.7.11. применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

12.7.12. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

12.7.13. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

12.7.14. создание комиссии по охране труда (ст.219 ТК РФ);

12.7.15. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

12.7.16. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

12.7.17. установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ);

12.7.18. другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству РФ либо отраслевым или генеральным соглашениям.

12.8. Председатель профсоюзного комитета включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.9. Профсоюзный комитет обязуется:

12.9.1. содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе;

12.9.2. вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов;

12.9.3. принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения;

12.9.4. участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

12.9.5. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзному комитету методами, в том числе повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования;

12.9.6. способствовать соблюдению дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей в виде разъяснений работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

12.9.7. проводить с работодателем коллективные переговоры и заключать коллективный договор или соглашения на согласованных сторонами условиях, в которых сторонами являются работодатель и профсоюзный комитет, выступающий от имени работников;

12.9.8. осуществлять контроль за соблюдением условий заключённого коллективного договора или соглашения в случае обнаружения профсоюзным комитетом нарушений договоров (соглашений), а также по другим социально-трудовым вопросам, вносить работодателю представления на рассмотрение;

12.9.9.представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и которые перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на их счёт;

12.9.10.вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

12.9.11.добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ)⁴

12.9.12. выражать своё мнение при увольнении работников по инициативе работодателя;

12.9.13. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

12.9.14. осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников;

12.9.15. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

12.9.16. участвовать в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

12.9.17. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профсоюзного комитета;

12.9.18. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

12.9.19. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

12.9.20. осуществлять контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

12.9.21. осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работника отпусков и их оплаты;

12.9.22. участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда;

12.9.23. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

12.9.24. осуществлять право ходатайствовать перед главой МО «Мирный» об установлении надбавки заведующему Учреждения за результаты и качество работы;

12.9.25. осуществлять **культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу** в Учреждении:

12.9.25.1. проведение конкурсов профессионального мастерства;

12.9.25.2. проведение праздников (День работника дошкольного образования, Международный женский день);

12.9.26. осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета;

12.9.27. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

12.10. Профсоюзный комитет имеет право:

12.10.1. получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

12.10.1.1. по реорганизации и ликвидации учреждения;

12.10.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

12.10.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

12.10.1.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Работодателя, коллективным договором;

12.10.2. вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

- 12.10.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 12.10.4. высказывать своё мнение по нормативным актам, которые затрагивают права работников;
- 12.10.5. участвовать в разработке локальных нормативных актов;
- 12.10.6. на обязательное участие в составе комиссии для расследования несчастного случая в Учреждении в организации и порядке работы этой комиссии;
- 12.10.7. осуществлять проверку условий охраны и безопасности труда в Учреждении;
- 12.10.8. представлять интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров с работодателем, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;
- 12.10.9. на контроль за выполнением коллективного договора и соглашения;
- 12.10.10. на участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в Учреждении;
- 12.10.11. на представление интересов работников, не являющихся членами профсоюзного комитета, по их уполномочию во взаимоотношениях с работодателем;
- 12.10.12. на создание работодателем условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Раздел 13. Защита трудовых прав работников

13.1. Работодатель включает председателя профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п. 3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ). Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета Учреждения в управлении учреждения предусмотрены в (ст. 53 ТК РФ).

13.2. Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" установлено, что профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ в Учреждении, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в том числе по вопросам:

- 13.2.1. трудового договора;
- 13.2.2. рабочего времени и времени отдыха;

13.2.3. оплаты труда;

13.2.4. гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ;

13.2.5. по другим социально-трудовым вопросам.

13.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Аналогичное требование содержится в (ст. 370 ТК РФ).

13.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

13.5. В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственная инспекция труда в Архангельской области и Ненецком автономной округе) или в суд (гл. 60, ст.ст. 384, 387 ТК РФ, г. 57, ст.ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

13.6. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.7. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

13.8. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

13.9. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

13.9.1. неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

13.9.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

13.9.3. в связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета Учреждения при принятии локальных актов,

содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

13.9.4. если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Раздел 14. Порядок рассмотрения трудовых споров в процессе реализации коллективного договора

14.1. Коллективные трудовые споры по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Гл. 61 ТК РФ).

14.2. Требования, выдвинутые работниками и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждаются на общем собрании трудового коллектива, излагаются в письменной форме и направляются работодателю на разрешение коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ).

14.3. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в профсоюзный комитет Учреждения в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

14.4. Коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией, которая создаётся в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

14.5. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

14.6. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

14.7. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством РФ.

14.8. В случае несогласия с решением комиссии Учреждения, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (статья 381-397 ТК РФ).

Раздел 15. Контроль над выполнением коллективного договора

15.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду, для чего избирается комиссия в составе 6 человек, по 3 человека от каждой стороны. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

15.2. Стороны обязуются:

15.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор;

15.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;

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

15.2.4. профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своей комиссии и членами профсоюзного комитета, запрашивает у администрации Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её. При необходимости требовать от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

15.2.5. заслушивать на своих заседаниях информацию администрации Учреждения о ходе выполнения положений коллективного договора;

15.2.6. лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ);

15.2.7. лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ);

15.2.8. по требованию профсоюзного комитета работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с заведующим Учреждения или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч.2 п.2 ст.30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

15.2.9. нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечёт дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет (ст.5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»);

15.2.10. изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Раздел 16. Ответственность сторон

16.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

16.2. **Работники** несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ).

16.3. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей работодатель может применить дисциплинарное взыскание после предоставления письменного объяснения работника.

16.4. Дисциплинарное расследование нарушений может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде.

16.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

16.6. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

16.7. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

16.8. Работодатель:

16.8.1. за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

16.8.2. в случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзного комитета работодатель может информировать работников о невыполнении обязательств по коллективному договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзного комитета по переизбранию профсоюзного комитета.

16.9. Профсоюзный комитет:

16.9.1. информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

16.9.2. в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия;

16.9.3. за невыполнение обязательств по коллективному договору профсоюзный комитет несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюзного комитета и законодательством РФ (ст.31ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями).

Раздел 17. Заключительные положения

17.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

17.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

17.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

17.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия, вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

17.5. При не достижении, согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

17.6. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

17.7. Работодатель обязуется в течение тридцати дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения, а также знакомить с вновь поступающими работниками после их приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

17.6. Недействительные разногласия в отношении предмета дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

17.7. Работодатель обязуется в течение тридцати дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения, а также знакомить с вновь поступающими работниками после их приема на работу (ст. 20 ТК РФ).

В коллективном договоре на 2019-2021г.г. проиндексировано, проинтерполировано и скреплено печатью 62 (шестьдесят два) места.

Заведующий МКДОУ №8  С.В. Переремко