

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 25 «Теремок»
г. Волжска Республики Марий Эл
на 2022 -2025 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №25 «Теремок» города Волжска Республики Марий Эл
«18» марта 2022 года, протокол № 3

Подписан сторонами

От работодателя:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №25 «Теремок»
Сергеева Елена Владимировна

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад №25 Теремок»
Романова Елена Евгеньевна



«18» марта 2022 г.



«18» марта 2022 г.

Г. 2022	уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении	
Республики Марий Эл «Центр занятости	
населения города Волжска и	
Волжского района»	
Регистрационный номер	29
от « 7 » апреля 2022 г.	
Ответственное лицо	Сер. Алекс. Балашов Р.У
(подпись, печать)	(ФИО) Сер.

Применяемые сокращения:

РФ – Российская Федерация

РМЭ – Республика Марий Эл

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

ТД –Трудовой договор

КД – Коллективный договор

ФЗ –Федеральный закон

КОАП – Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник

ПКГ - Профессиональная квалификационная группа

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда

ЛНА - Локальный нормативный акт

ВОППО – Выборный орган первичной профсоюзной организации

ОУ – Образовательное учреждение

Содержание:
Коллективный договор

I. Общие положения	с.5
II. Трудовые отношения	с.7
III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	с.11
IV. Оплата и нормирование труда	с.15
V. Рабочее время и время отдыха	с.19
VI. Дополнительное профессиональное образование работников	с.25
VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации	с.27
VIII. Поддержка молодых педагогов	с.31
IX. Охрана труда и здоровья	с.32
X. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза первичной профсоюзной организации	с.36
XI. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	с.39
XII. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	с.42

Приложения к коллективному договору

1. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников МДОУ «Детский сад № 25 «Теремок».
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
6. Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера и право на дополнительный отпуск.
7. Перспективный план профессиональной подготовки, повышения квалификации работников на 2021-2022 г.г.
8. Перспективный план аттестации педагогических и руководящих работников на 2020-2025 г.г.
9. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые педагогическим работникам МДОУ «Детский сад № 25 «Теремок» при подготовке и проведении аттестации.
10. Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре.
11. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения.
12. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.
13. Соглашение по охране труда на 2022 год.
14. Продолжительность основного ежегодного отпуска для разных категорий работников.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный с 18.03.2022 г. по 17.03.2025г., является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 25 «Теремок» г. Волжска Республики Марий Эл

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, заключенное Минобрнауки России и Профсоюзом 29.12.2020г;

Региональное отраслевое соглашение между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных организаций Республики Марий Эл на 2021-2023 годы (далее – Региональное Соглашение);

1.3. Стороны договора.

1.3.1 Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующий МДОУ Сергеева Елена Владимировна и работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Романова Елена Евгеньевна, председатель ППО.

1.3.2. Работодатель признает первичную организацию профсоюза в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников организации, ведущего переговоры от их имени.

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

1.5. Предмет коллективного договора.

1.5.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон, отраслевого (тарифного), республиканского трехстороннего, территориального соглашений о социальном партнерстве.

1.5.3. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.5.4. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.

1.5.5. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производит постоянно действующая комиссия по трудовым спорам.

1.6. Сфера действия договора.

1.6.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации, а в части специально оговоренных льгот – на членов их семей и неработающих пенсионеров и ветеранов, вышедших на пенсию с организации.

1.6.2. На работников, не являющихся членами профсоюза, дополнительные льготы и гарантии распространяются при условии ежемесячных выплат ими на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% (один) от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

1.6.3. В случаях реорганизации, изменения наименования, смены формы собственности, ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.6.4. При смене собственника имущества коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности другому собственнику.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации. Вступление договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.8. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.9. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления дошкольной образовательной организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.15. В случае истечения срока действия коллективного договора и до заключения нового продолжает действовать данный коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения о пролонгации данного договора.

1.16. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.17. Стороны обязуются ежегодно информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматриваются в строгом порядке в соответствии с главой 61 ТК РФ.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

1.20. Настоящий коллективный договор после его регистрации размещается на сайте МДОУ №25.

II. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.2. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые

(должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.6. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601. Штатное расписание учреждения и другие конкретные условия в данном учреждении устанавливаются руководителем по согласованию с профкомом.

Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя.
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

Объем педагогической работы на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией (ст.60 ТК РФ).

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

2.12. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.13. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.14. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.16. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации

педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.17. Не допускается расторжение трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется:

3.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий(ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, новые штатные расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.4. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной

организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.5. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет).

3.6. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

А также: лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в

действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.8. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или подпунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

3.9. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.10. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.12. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, части второй статьи 336 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным органом.

3.13. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

3.14. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

3.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

3.17. На основании статьи 144.1 Работодатель не имеет право на необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение, лиц достигших предпенсионного возраста (Федеральный закон от 03.10.2018 г. №352 –ФЗ).

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1 Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по содействию реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.2. Стороны исходят из того, что:

4.2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендованными минимальными размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования городского округа «Город Волжск»;
- рекомендаций Российской, региональной, территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;

4.2.2 Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера (*Приложение 4*).

4.2.3 Базовые оклады (ставки) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526.

4.2.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15, 30 число текущего месяца.

4.2.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты работников учреждения;

4.2.6. На воспитателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.2.7. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.2.9. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более 2-х лет, если законодательством РМЭ или Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки РМЭ и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений РМЭ на 2021 – 2023 годы

Не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4месяца и более);
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призыва в ряды Вооружённых сил России;
- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- в случае завоевания первого места в республиканском, городском профессиональном конкурсе «Воспитатель года», и других профессиональных конкурсах;
- в случае окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести

месяцев после их окончания).

-вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;

-увольнения по причине сокращения численности или штата работников образовательной организации или учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

-при получении кандидатской и докторской степеней;

-членам республиканской аттестационной комиссии;

В случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда.

4.2.10. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения (*Приложение 10*):

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (независимо от срока их получения);

- победители, лауреаты профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (ред. От 23.12.2020г.).

Иной формой аттестации, указанной в 7.4.2 Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступает в силу с 1 января 2015 года и не имеет обратной силы. Если педагогический работник проходил аттестацию по иной форме на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную форму повторно.

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

4.2.11. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.12. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Установить системы оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утвердить Положения об оплате труда в учреждении производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.2. Выплачивать заработную плату выплачивать два раза в месяц 30 числа - аванс и 15 числа окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

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

4.3.4. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты не более 50% должностного оклада (тарифной ставки) отсутствующего работника. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4.3.5. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ); Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.3.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.3.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4.3.9. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.10. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Оплата труда работников, занятых на работах с вредным опасными условиями труда, устанавливается в повышенном

размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (*Приложение 3*).

Повышенная оплата работнику осуществляется за время факта занятости в неблагоприятных условиях труда.

При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

4.3.11. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени и не полностью отработал время по занимаемой должности за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

4.3.12. Стороны договорились при установлении работникам повышенной оплаты труда (сверх минимального размера труда) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, руководствоваться постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П»

4.3.13. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (*Приложение 4*) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

4.3.14. Работнику в т. ч. работающему по совместительству, выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении

педагогической работы по иной должности, по которой установлена квалификационная категория, для педагогов могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.3.15. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ) (*Приложение 2*), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Для педагогических работников дошкольной образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работы регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, трудовым договором.

5.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 25, 30, 36 часов в неделю), а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников и руководителя образовательной организации норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.5. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную плату осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

5.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в Коллективном договоре или в приказах, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с Профкомом. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

5.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

5.14. Решение о разделении рабочего дня на части принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.15. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми.

5.16. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусматривать в пределах фонда оплаты труда дополнительный оплачиваемый краткосрочный отпуск из внебюджетных средств:

- в связи с вступлением в брак – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- матерям, направляющим детей-школьников в первый класс – 1 календарный день (1 сентября).

5.17. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (*Приложение 14*).

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю – 20, 25 часов за ставку заработной платы. Указанное право работников наступает независимо от того, в какой образовательной организации создана дошкольная группа комбинированной направленности, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (*Приложение 6*);

5.21.2. Прохождение диспансеризации работниками

В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ и ст. 185.1 ТК РФ работникам в случае прохождения диспансеризации предоставлять освобождение на один рабочий день (один раз в три года) с сохранением за данными сотрудниками их места работы, а также среднего заработка.

Работники, получающие пенсию (по старости, за выслугу лет), или же работники, не достигшие возраста, при котором положено назначение пенсии по старости (в том числе досрочно), в течение пяти лет до наступления такого возраста имеют право на два дополнительных выходных дня при прохождении диспансеризации. Такая возможность предоставляется последним один раз в год также с сохранением за сотрудниками их рабочих мест и среднего заработка.

Работнику необходимо лишь предоставить письменное заявление своему работодателю, а также согласовать с работодателем день прохождения диспансеризации.

5.21.3. Многодетным родителям, которые имеют трех и более детей в возрасте, не превышающем двенадцати лет и одному из родителей, воспитывающему ребёнка-инвалида согласно статье 262.2 ТК РФ (Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ), предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

5.21.4. Согласно ст.128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Согласно ст. 263 ТК РФ дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо предоставлен по желанию работника в любое удобное для него время.

5.21.5. Увеличить на 3 дня отпуск работникам младшего обслуживающего персонала, не получавшим пособия по временной нетрудоспособности в течение 11 месяцев, предшествующих отпуску (с учетом финансовых возможностей с оплатой из внебюджетных средств).

5.21.6. В соответствии со статьей 186 ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае

сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.21.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренным приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (*Приложение 5*).

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным нормативно-правовым актом, который является Приложением к коллективному договору.

5.21.6. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем, в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- бракосочетание детей;
- переезд на новое место жительства;
- проводы на службу в армию сына, брата;
- уход за больными членами семьи.

5.21.7. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

VI. Дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических

работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.
(Приложение 7)

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

6.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году. (Приложение № 8)

6.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

6.1.4. Работодатель предоставляет права и дополнительные гарантии при подготовке и проведении аттестации (Приложение № 9).

6.1.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

6.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.1.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

6.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

6.1.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ), (Федеральный закон РФ № 181-ФЗ от 24.11.1995 "О социальной защите инвалидов в РФ");
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, заработную плату, оклад (должностной оклад), согласно Постановления администрации городского округа «Город Волжск» от 05.10.2021г. № 1159.

7.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с

повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.8. За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.10. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Т К РФ).

7.3. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении социально-бытовых вопросов.

7.3.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.3.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и согласно приказу Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), Стороны договорились:

7.4.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

— выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

— выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

— возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи

- с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;
 - завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства, «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», сроком на 1 год;
 - окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;
 - окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;
 - выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;
 - если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ППО.

7.4.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (*Приложение № 9*).

7.4.3. При переходе в другую организацию на ту же самую должность или должность, по которой совпадают профили деятельности, действие имеющейся квалификационной категории сохраняется.

7.4.5. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия.

7.4.6. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации (*Приложение № 10*).

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных

организаций) при обязательном соблюдении требований, установленных п.п. 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

7.4.7. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа организации.

7.4.8. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7.4.9. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н (далее – приказ № 761н) и п.23 Порядка проведения аттестации может принять на работу на педагогическую должно «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.4.10. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа №761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505

7.5. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

VIII. Поддержка молодых педагогов

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места необходимым оборудованием;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки

работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.6. В целях сохранения развития системы образования, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.7. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

8.8. Предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель:

9.1. Обеспечивает право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).
(Приложение №13).

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования.

9.1.2. Создает службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в организациях с численностью работников свыше 50 человек вводится должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из заместителей).

9.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.5. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.

9.1.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (*Приложение №11*).

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (*Приложение 12*).

9.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. В соответствии с ФЗ № 426 от 28 декабря 2013 проводит в учреждении с периодичностью один раз в пять лет специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

9.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организует прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.12. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство и теплоснабжение. Организует обучение.

9.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.16. Организует обучение работников и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.1.17. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.19. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

9.1.20. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.1.21. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

9.2. Профком:

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

- 9.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, организует их работу и обучение.
- 9.2.3. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организации.
- 9.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.
- 9.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.
- 9.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.
- 9.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 9.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.
- 9.2.9. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 9.2.10. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.
- 9.2.11. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- 9.2.12. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- 9.2.13. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю

образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза первичной профсоюзной организации

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых – федерального, регионального, территориального - соглашений, устава учреждения, настоящего коллективного договора.

Работодатель обязуется:

10.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

10.2. Содействовать деятельности профсоюзной организации.

10.3. По согласованию с профкомом включать представителей профсоюзной организации в состав органов самоуправления, советов, комиссий учреждения по тарификации, по установлению работникам компенсационных и стимулирующих выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионному обеспечению, награждению и других комиссий.

10.4. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10.5. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6. Бесплатно и беспрепятственно выдавать выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по интересующим его социально-трудовым вопросам.

10.7. В недельный срок с момента получения требований профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщать ему о результатах рассмотрения и принятых мерах.

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

10.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием для работы самого выборного органа и для проведения собраний, массовых мероприятий с работниками, дать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выборный орган первичной профсоюзной организации размещается в основном здании учреждения. (ст. 377 ТК РФ)

10.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.11. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента.

10.12. Работодатель за счет средств организации устанавливает работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату:

- в размере 10-30 процентов от должностного оклада - председателю первичной профсоюзной организаций

– в размере 10-30 процентов от должностного оклада - уполномоченному по охране труда.

10.13. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Учеба (совещание, семинар) для профсоюзного актива организуется городской профсоюзной организацией Профсоюза ежемесячно продолжительностью до трех часов в день не более девяти раз в год. Помимо этого, для вновь избранных

руководителей первичных профсоюзных организаций обучение может проводиться продолжительностью от 3 до 5 календарных дней в режиме полного рабочего дня.

10.14. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя производить во всех случаях с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.15. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий (ст.376 ТК РФ), кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ.

10.16. Уполномоченный выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.17. Принимать решения, локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.18. Согласовывать с профкомом:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (часть 4 ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144, ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- Сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление и утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за тяжёлые, вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

10.19. Тарификацию, распределение нагрузки в течение года, донагрузку в течение года, доплаты и надбавки стимулирующего характера осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.20. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы членов профсоюза, проводить предварительно согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации

10.21. Официально информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о принимаемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в договор, другим социально-трудовым вопросам.

10.22. Поощрения применять совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

XI. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами власти по

защите этих прав вплоть до организации коллективных действий (забастовок) в соответствии с законодательством.

Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда, о предоставлении социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

11.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу работодателем, органами управления образованием.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза, готовить публичный отчет по итогам года

11.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

11.6. Проводить анализ поступающих в выборный орган первичной профсоюзной организации жалоб и заявлений работников по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения работодателя, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

11.7. Вести учебу профактива.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.9. Осуществлять контроль:

- за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;
- за своевременным проведением тарификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и выплатой заработной платы;
- за правильностью расчетов по заработной плате всех работников;
- за соблюдением норм и правил охраны труда;
- за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

11.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза (при добросовестном выполнении их должностных обязанностей) в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, в проведении специальной оценки условий труда.

11.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 11.16. Осуществлять контроль за работой пищеблока.
- 11.17. Организовать выборы и работу уполномоченного первичной профсоюзной организации по охране труда
- 11.18. Обеспечить участие выборных профсоюзных органов в осуществлении систематического административно-общественного (трехступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда, в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест
- 11.19. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве
- 11.20. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников
- 11.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении и организовывать поздравления членов профсоюза к праздникам (с учетом денежных средств)
- 11.22. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 11.23. При необходимости направлять учредителю заявление о нарушениях в учреждении трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений с требованием о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя, иных должностных лиц (ст. 195 ТК РФ).
- 11.24. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без соблюдения процедуры учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).
- 11.25. При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.
- 11.26. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудового договора с работниками – членами Профсоюза либо принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором (ст. 373 ТК РФ).

ХII. Заключительные положения.

Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

12.1. Настоящий коллективный договор, заключённый на три года, вступает в силу со дня его подписания. Стороны договорились не позднее трёх месяцев до истечения срока действия настоящего коллективного договора начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.3. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.3. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.4. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.5. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.6. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.7. Стороны представляют друг другу необходимую информацию о выполнении условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.8. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением; принимают в связи с этим протокольное решение.

12.9. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.10. Текущий контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляет комиссия, созданная на равноправной основе из представителей работодателя и работников (*Приложение №1*), которая:

- Разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц;
- Два раза в год готовит отчёт о ходе выполнения коллективного договора.
- Организует рассмотрение хода выполнения коллективного договора: по итогам полугодия - на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, по итогам года – на общем собрании работников;
- Проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора. Разъясняет работникам условия коллективного договора, разрешает конфликты по применению (нарушению) условий коллективного договора.

12.11. В ходе реализации коллективного договора регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего коллективного договора.

12.12. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

От работодателя:

Заведующая МДОУ № 25



Е.В.Сергеева

(подпись)

М.П.

**От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации**

Е.Е. Романова

(подпись)

М.П.

