

Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад»

Председатель
Н.В. Рожкова
(подпись) (Ф.И.О.)

«01» марта 2023 г.

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад»

Заведующий
Г.М. Медведева
(Ф.И.О.)



20 03 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 гг.

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад»

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 2 от «28» февраля 2023г.



Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками образовательного учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад» в лице заведующего (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников образовательного учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников образовательного учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов,
- общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации,
- Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Соглашения между Правительством Свердловской области,
- Федерацией профсоюзов Свердловской области и Министерством общего и профессионального образования Свердловской области,
- Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области»
- Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,
- Соглашения между главой муниципального образования городского округа Красноуфимск, Муниципального образования Управление образованием

городского округа Красноуфимск и Красноуфимской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор заключен на срок: с 2 марта 2023 года по 1 марта 2026 года, года, и действует до заключения нового, но не более трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников образовательного учреждения.

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

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.15.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.16. Стороны договорились:

1.16.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на

заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.16.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ.

2.1.2 Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

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

2.1.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.5. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.7. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца.

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

2.1.9. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.11. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

Обеспечивать организацию труда и взаимодействие в производственной сфере дистанционных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными

наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.2. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при условии непрерывной работы в данном образовательном учреждении более 10 лет.

2.2.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

2.2.4. Работник – член профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена профсоюза.

2.3 Работники обязуются:

2.3.1 Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

3.1.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы; инвалидов (I и II группы) – не более 35 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать в обязательном порядке неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по инициативе:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.5. Устанавливать график сменности, определяющий режим рабочего времени работников образовательного учреждения. *(Приложение № 2).*

3.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзом, а отдельных категорий работников (инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет) только с их письменного согласия, при

этом, они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.7. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.8. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечивать установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (31 календарный день);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней *(Приложение № 3).*

3.1.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (минимальной продолжительностью 7 календарных дней) работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

3.1.14. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

3.2. Стороны договорились:

Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия;
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Раздел IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает/пересматривает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад», которым устанавливаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие приложения:

- Положение о применении персонального повышающего коэффициента;
- Положение об установлении выплат компенсационного характера;
- Положение об установлении выплат стимулирующего характера;
- Положение о премиальных выплатах и оказании материальной помощи.

Положение об оплате труда является самостоятельным локальным нормативным актом образовательного учреждения.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, с учётом локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской

областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

4.1.4. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без

ограничения их максимальными размерами в соответствии с Постановлением главы ГО Красноуфимск от 12.07.2021 № 496 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск» (с дополнениями и изменениями).

4.1.5. Устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.6. Устанавливать к должностным окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.7. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.8. Учреждение осуществляет расходование средств от внебюджетной деятельности согласно утвержденного Плана финансово-хозяйственной деятельности, в пределах поступивших средств, на основании Положения о порядке формирования и использования внебюджетных средств Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад»

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (должностного оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3

тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

4.1.12. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.13. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать должностные оклады, ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа.

4.2.5. Производить выплату заработной платы *2 раза в месяц: 9 и 23 числа.*

4.2.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации, независимо от вины работодателя.

4.2.7. Обеспечивать проведение аттестации педагогического персонала, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.2.8. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

4.2.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР - детский сад (кроме руководителей), прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в соответствии с условиями Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад».

Раздел V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **Работодатель обязуется:**

5.1.1 Обеспечить соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие

обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников.

5.1.3. Для реализации этих задач согласовать планирование и проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад» (*Приложение № 4*).

5.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда в образовательном учреждении, исходя из результатов специальной оценки условий труда, с учетом показателей оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах.

5.1.5. Для поступающих на работу лиц организовать проведение в установленном порядке, в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- инструктажей по охране труда;
- обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- стажировки на рабочих местах с работами повышенной опасности;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников.

5.1.6. Обеспечить наличие на рабочих местах нормативно-технической документации по охране труда, разработку и утверждение инструкций и правил по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

5.1.7. Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, психиатрического освидетельствования (в соответствии с осуществляемыми видами деятельности), а также проведение вакцинаций в соответствии с национальным календарем прививок.

5.1.8. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

По результатам специальной оценки условий труда установить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие льготы и компенсации.

5.1.9. Обеспечить в установленном порядке подачу декларации соответствия труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и опасные производственные факторы не выявлены, и условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми.

5.1.10. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах и положенных компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.11. Обеспечить своевременное приобретение и бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных: спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и Коллективным договором (*Приложение № 5*), а также обеспечить их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену спецодежды и спецобуви.

Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Организовать процесс учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в целях снижения уровней профессиональных рисков, предупреждения производственного травматизма.

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременно доводить информацию о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.15. Вести анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.16. Сохранять за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.1.17. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.18. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля

5.1.19. Пересматривать и утверждать перечень профессий и должностей неэлектротехнического персонала для присвоения 1 группы по электробезопасности и обеспечить ежегодную проверку знаний по электробезопасности (*Приложение № 6*).

5.1.20. Обеспечивать охрану труда дистанционных работников с учетом требований Российского законодательства.

5.2. Работники обязуются

соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое обследование и вакцинопрофилактику;

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

5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

5.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

5.3.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда (в том числе силами совместной комиссии по охране труда). 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.3.4. Участвовать в организации обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения.

5.3.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.3.6. Помогать администрации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении/расторжении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- по вопросам оплаты труда (применение единой системы оплаты и сроков расчета, не допускающих ущемления прав работника ни в сравнении с установленными законодательством, ни по отношению к другим работникам);
- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с

обучением (в том числе с получением

дополнительного образования впервые обязывающие работодателя предоставить оплачиваемый учебный отпуск определенной продолжительности);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с возможностью его переноса и разделения по частям;

- при предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков (за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда);

- временной нетрудоспособности в том числе в связи с материнством;

- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет (с выплатой пособия до 1,5 лет);

- с выполнением государственных (общественных) обязанностей, для которых работника освобождают от основной работы с сохранением за ним места и зарплаты;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.2. Для педагогических работников, в установленном законодательством Российской Федерации порядке, предоставляются следующие социальные гарантии:

- сокращение продолжительности рабочего времени;

- периодическое получение дополнительного профессионального педагогического образования;

- удлиненный ежегодный основной отпуск и 1 раз в 10 лет отпуск продолжительностью до 12 месяцев;

- досрочное назначение пенсии по возрасту;

- обеспечение нуждающихся социальным или специализированным (наемным) жильем;

- иные законодательно установленные в Российской Федерации и ее регионах меры.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в государственные учреждения финансового обеспечения социальных программ.

6.2.3. Выплачивать социальные пособия работникам в установленные сроки для их выплаты, в соответствии с Федеральным и региональным законодательствами.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей.

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

Раздел VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профсоюзу информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Российским законодательством о:

- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок;

- другим социально-трудовым вопросам;

- а также своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения образовательного учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства перечислять на расчетный счет профсоюзной организации.

7.1.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.6. Устанавливать доплаты в размере 2 000,00 рублей работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации в учреждении.

7.1.7. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей Профсоюза.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Российским законодательством.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, и др.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- разделение рабочего времени на части и составление графиков сменности;

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления и разделение очередных отпусков;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- разработку локальных нормативных актов по охране труда (инструкции, программы, планы по охране труда и т.д.);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения Профсоюза, согласно Российскому законодательству, соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюз.

2. Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение.

3. В случае если профсоюз отказал в согласовании локального нормативного акта, либо вносит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза.

7.3.4. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

7.3.5. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.7. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, недопущению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.8. Вести разъяснительную

работу с работниками учреждения.

7.3.9. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

Раздел VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в Трудовом кодексе Российской Федерации.

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством

8.3. Работодатель по предложению профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников образовательного учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 15907697731225437733171220106122902855701791367

Владелец Медведева Татьяна Михайловна

Действителен с 18.07.2023 по 17.07.2024