

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

[Handwritten signature]

Протокол от «24»



Ивановская область

2023 г. № 21/15-26

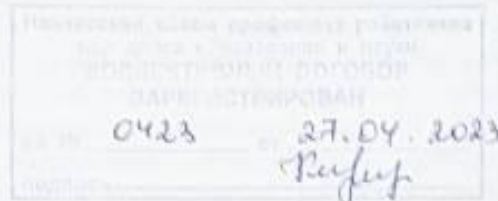
Утверждаю:
Заведующий МКДОУ детского сада
комбинированного вида № 15
«Березка»

[Handwritten signature]

Загуменникова

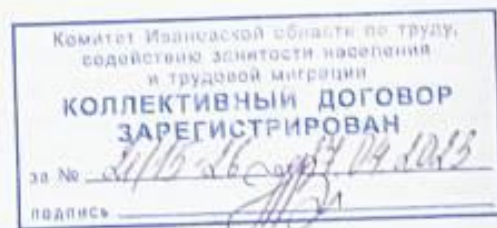
Приказ от

2023 г. № 53/20



Коллективный договор № 21/15-26

*МКДОУ детского сада комбинированного вида №15
«Березка»
Родниковского района Ивановской области
на 2023 - 2026 г.г.*



Юридический адрес:

155251, Ивановская область, г. Родники, мкр. Гагарина, 14,
телефон 8 (49336) 2-34-63,
e-mail: 15berezka@mail.ru

Данные исполнителя: Загуменникова Елена Николаевна, заведующий,
телефон 8 (49336) 2-34-63, e-mail: 15berezka@mail.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения МКДОУ детского сада комбинированного вида №15 «Березка».

1.2.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральными законами от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другим общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы (от 29 декабря 2020 г.), Региональным соглашением и регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2023-2025 год Районным Соглашением между Управлением образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» и Родниковской районной профсоюзной организацией на 2023-2026 гг.

1.2.2. Коллективный договор предусматривает для работников создание условий труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ Ивановской области и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МКДОУ детского сада комбинированного вида №15 «Березка», представленных первичной профсоюзной организацией (далее - ППО) в лице председателя ППО, с одной стороны, именуемой далее «работники», работодателем в лице заведующего МКДОУ детского сада комбинированного вида №15 «Березка» (далее - Учреждение), с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении в соответствии с ТК РФ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 2 дней после его подписания, ознакомить работников с их правом согласиться с условиями коллективного договора в соответствии со ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении Учреждения через действующий в Учреждении профессиональный союз работников.

Выборный орган ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) в установленном порядке осуществляет регистрацию коллективного договора Учреждения в целях контроля за состоянием, эффективностью, обобщения опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования принимает необходимые меры по фактам нарушения коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора руководителем Учреждения.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. Для достижения поставленных целей:

1.11.1. работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее чем в 7-дневный срок сообщать выборному органу ППО свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.11.2. работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган ППО о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении путем предоставления выборному органу ППО документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.11.3. работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.11.4. выборный орган ППО представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган ППО представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом ППО (статья 30 ТК РФ).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через выборный орган ППО:

1.17.1. учет мнения выборного органа ППО (согласование);

1.17.2. консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

1.17.3. получение представителями работников от работодателя информации по вопросу непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

1.17.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Учреждения;

1.17.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17.7. членство в комиссиях Учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признает ППО единственным полномочным представителем работников Учреждения как объединяющую более половины членов Профсоюза Учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.18. Работодатель обеспечивает направление в ППО для согласования проекта нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей ППО в их разработке. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО:

- 1) Коллективный договор
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка
- 3) Положение по оплате труда
- 4) Положение о выплатах компенсационного характера
- 5) Положение о выплатах стимулирующего характера
- 6) Должностные инструкции
- 7) Инструкции по охране труда
- 8) Положение о комиссии по охране труда
- 9) График отпусков
- 10) График дежурств
- 11) График работы
- 12) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
- 13) Положение о защите персональных данных работников
- 14) Положение об аттестационной комиссии
- 15) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.20. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года (ст. 43 ТК РФ) вступает в силу с 01.05.2023 года и действует по 30.04.2026 года включительно. Подготовка проекта коллективного договора для обсуждения на следующий срок завершается до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях с 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа), а также с учетом Единых рекомендаций и

установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

2.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.2.2. трудовую книжку установленного образца, оформленную в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, по письменному заявлению работника возможно ведение трудовой книжки в электронном виде (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка ведется в электронном виде, или работник поступает на работу на условиях совместительства) или вместо нее сведения о трудовой деятельности: по форме СТД-Р или СТД-ПФР. Первую выдает предыдущий работодатель, толы о работе в этой организации. Вторую сотрудник может оформить на Госуслугах, в личном кабинете ПФР или в МФЦ. В такой справке будет информация обо всей трудовой деятельности.

Если работник принес только СТД-Р, работодатель устно предупреждает, что без трудовой или СТД-ПФР, страховой стаж для начисления пособий, будет учитываться исходя из стаж подтвержденного СТД-Р. Если на последнем месте сотрудник работал недолго, пособие получит в минимальном размере.

2.2.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.2.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.2.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.2.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, ины федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

2.4. При заключении трудового договора с поступающим на работу впервые трудовая книжка по заявлению работника оформляется работодателем в электронном виде. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет работодателем представляются в соответствующий территориальный орган (Социальный фонд России) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

2.7. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения, второй хранится у работодателя.

2.8.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников по росписи с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемым впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, также информация об условиях труда на рабочем месте в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Если принимается работник на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до ее проведения указывается в трудовом договоре общие характеристики рабочего места (в частности его общее описание, используемое оборудование, особенности работы с ним).

При наличии на рабочем месте вредных и (или) опасных условий труда в трудовом договоре прописываются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте:

- повышенная оплата труда работника (ст. 147 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ);
- лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ) и др.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «С утверждением типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работнику указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, которым работник ознакомлен (Порядок обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, утвержденный работодателем, включающий Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств).

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8.3. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности и штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – так соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

2.8.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- неосвобожденный председатель ППО;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж не более трех лет.

2.8.5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы часа в неделю с сохранением среднего заработка.

В соответствии со статьей 178 ТК РФ «Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации». При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней дня обращения.

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа ППО.

2.10. С учетом мнения выборного органа ППО определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.12. В случае направления работника для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должности, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размера предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается 100 рублей за каждые сутки, нахождения в командировке по Ивановской области.

2.14.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора). Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей установленных главой 49.1;

2.14.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. При письменном заявлении дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа самостоятельно. Знакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, осуществляется путем обмена электронными документами. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.14.3. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным

договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию дистанционный работник делает это в форме электронного документа, предусмотренного локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии и на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками систем информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Положением о дистанционной работе, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника. Если это не предусмотрено локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

2.14.4. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором в соответствии с ТК РФ иными актами, содержащими нормы трудового права. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ)

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения его трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее работнику или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые

определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. (ст. 312.6 ТК РФ).

2.14.5. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционные работники в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятым первой статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными и предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. (ст. 312.7 ТК РФ).

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (исключением является случай, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе. (ст. 312.8 ТК РФ).

2.14.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этой работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применительно к оборудованию, программно-техническим средствам, средствам защиты информации и иным средствам, рекомендованным или предоставленным работодателем. Работодатель с учетом мнения выборного органа ППО принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: указание на обстоятельство (случай) из числа указанных

части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу; список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу); порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения их трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно; порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные другой информации), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе); иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9 ТК РФ, локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (и не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные 49 главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение и программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации

программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа ППО.

2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Обеспечивать за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохранять среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивать замену занятий, компенсировать работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника, создавать условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи занятия.

2.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;

При возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

2.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о аттестации и в период ее прохождения, работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения выборного органа ППО.

2.21. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с выборным органом ППО на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работ (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области (далее – Департамент образования) с просьбой о разрешении конфликта.

2.22. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявления педагогических работников о проведении аттестации на установление той же квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию с учетом личного вклада в развитие образования на основании документов в соответствии с перечнем, установленным приказом Департамента образования, следующим педагогическим работникам:

2.22.1. Имеющим государственные награды Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации»;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

«Заслуженный учитель Российской Федерации».

2.22.2. Имеющим ведомственные награды федерального органа исполнительной власти осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, Департамента образования

почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;

знак отличия «Отличник народного просвещения»;

знак отличия «Отличник просвещения»;

звание «Почетный работник образования Ивановской области».

2.22.3. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности - в межаттестационный период.

2.22.4. Победителям регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Педагог - психолог России», «Воспитать человека» - в межаттестационный период.

2.22.5. Проходящим аттестацию в третий и более раз.

В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

2.22.6. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

2.22.7. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств Учреждения участие работников в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах:

- освобождает работника от работы в целях реализации права работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;

- сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах,

- обеспечивает замену уроков или занятий,

- компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится в месте проживания,

- создает условия для подготовки электронного портфолио.

2.22.8. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленные профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности и выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если в результате аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая квалификационная категория).

2.23. Выборный орган ППО обязуется осуществлять контроль за соблюдением

работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актам содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актам настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовь договоров с работниками.

2.24. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжен определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора работником муниципального учреждения, а также с учетом Единых рекомендаций и установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты тру работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решение Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативнь правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочеи времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективнь договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), разработанными соответствии с федеральными законами, а также в соответствии с Приказом Министерств образовани и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаци осуществляющих образовательную деятельность», графиками работы, согласованными с выборнь органом ППО, для дистанционного работника в соответствии с главой 49.1. ТК РФ, а также условиям трудового договора. При составлении этих документов работодатель учитывает мнение выборно органа ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, которые доводятся до сведения работников : позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.2. Для руководящих работников, работников из чис. административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливает нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов неделю, сторожа – суммированный учет рабочего времени (отчетный период за год Дистанционный работник определяет самостоятельно ежедневный режим рабочего времени времени отдыха (статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отды дистанционного работника главы 49.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционнь работников»).

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенн продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (с 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работни устанавливается (в зависимости от должности и специальности) с учетом норм час педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определяется Приказе Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаци осуществляющих образовательную деятельность», а именно:

- 1) учитель-дефектолог – 20 часов в неделю;
- 2) учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- 3) музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- 4) воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход : обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в недел
- 5) воспитатель – 36 часов в неделю;
- 6) педагог-психолог – 36 часов в неделю.

3.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем соответствии со ст.93 ТК РФ.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные д производится с их письменного согласия и по согласованию с выборным органом ППО в случ

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и учетом мнения выборного органа ППО по письменному распоряжению работодателя.

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

В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщины имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.6.1. Привлечение работников Учреждения 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 нормативными актами.

3.6.2. В периоды закрытия Учреждения во время коллективного отпуска, и санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных группах лиц в целом по Учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических и иных работников, и основании распорядительных актов Учреждения, уточняется режим их рабочего времени, графики работы и перечень выполняемых ими работ (обязанностей). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «С утверждением Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Данный режим вводится с учетом мнения выборного органа ППО и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником. В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией. При составлении графика работы может быть введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ.

3.6.3. В периоды, несовпадающие с отпуском, педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки педагогической работы, определенному им до начала вышеуказанных периодов. При введении суммированного учета рабочего времени в такие периоды возможно увеличение или уменьшение нормируемого объема рабочего времени педагогического работника в отдельные рабочие дни соответствии с графиками и планами работ, в которых намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

3.6.4. Работодатель уточняет режим работы педагогических работников, учитывая особенности режима рабочего времени педагогических работников (нормируемая и ненормируемая части педагогической работы), в том числе во время коллективного отпуска, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, и совпадающих с отпуском педагогического работника. Данный режим вводится с учетом мнения выборного органа ППО и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работников.

Работодатель привлекает работников Учреждения к работе во время карантин, отмен занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, не совпадающих с отпуском работника, на основании распорядительных актов Учреждения, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы может быть введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ.

3.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка

приказами руководителя Учреждения.

Для работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе воспитанниками, и в местах для отдыха и приема пищи, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Работникам Учреждения предоставляется возможность регламентированного времени отдыха через каждые 2 часа непрерывной работы продолжительностью 15 минут.

3.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

Сторожакам, у которых приостановка работы в выходные и праздничные дни не возможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждому работнику согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и графиком работ утвержденным с учетом мнения выборного органа ППО.

3.9. Нерабочими днями являются праздничные дни в соответствии с федеральным законодательством (ст. 112 ТК РФ):

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Накануне праздничных дней продолжительность работы административно-хозяйственных работников сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.10. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ст. 122-124 ТК РФ.

3.11.1. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам (кроме воспитателей групп общеразвивающей направленности) и руководителю с учетом специфики работы Учреждения составляет 56 календарных дней, воспитателей групп общеразвивающей направленности – 42 календарных дня, обслуживающего персонала – 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.11.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шестнадцати месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий год работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и по истечении шестнадцати месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.11.3. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в период коллективного отпуска в том числе до истечения шестнадцати месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности оплачиваться в полном размере.

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

3.11.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.11.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.11.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года;

работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации неиспользованного отпуска при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил о очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, в соответствии с частью 6 данной статьи могут быть предусмотрены исчисления средней заработной платы из расчета предыдущих трех месяцев, если это не ухудшает положение работников.

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

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

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и выработку государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке подтверждающими факт непрерывной педагогической работы. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается время, когда педагогический работник фактически работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденно прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет). Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления до начала учебного года и оформляется распорядительным актом учреждения. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск делится на части, но может быть продлен на основании листка нетрудоспособности. Длительный отпуск может быть предоставлен не более, чем одному педагогическому работнику в государственных образовательных организациях – в порядке очередности поступления заявлений. За педагогическими работниками находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

3.16. Стороны договорились о предоставлении дополнительных отпусков с сохранением заработной платы по согласованию с выборным органом ППО в следующих случаях:

3.16.1. по случаю смерти близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, сына, дочери брата, сестры) – 3 календарных дня;

3.16.2. в случае регистрации брака работника (детей работника) – 2 календарных дня;

3.16.3. для проводов детей в армию – 1 календарный день;

3.16.4. председатель ППО – 4 календарных дня;

3.16.5. работникам, не бравшим больничный лист в течение года – 2 календарных дня учетным периодом с декабря предыдущего года по ноябрь включительно текущего года).

3.16.6. Работнику, прошедшему полный курс вакцинации (ревакцинации) от Covid-19 предоставляется 2 дня дополнительных оплачиваемых выходных с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

3.17. Отпуск, указанный в подпунктах 3.16.1, 3.16.2, 3.16.3. предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Отпуск, указанный в подпунктах 3.16.4., 3.16.5. присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

3.18. Работодатель по согласованию с выборным органом ППО может вводить дополнительный оплачиваемый отпуск за высокие результаты в труде (за качественный ремонт помещений, за активное участие и высокие результаты в мероприятиях муниципального регионального и федерального уровня, сдавшим нормы ГТО и получившим знак отличия и др.). Продолжительность отпуска устанавливается по соглашению сторон, приказом руководителя Учреждения.

3.19. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Работникам предпенсионного и пенсионного возраста дается по два рабочих дня ежегодно. Необходимым условием для предоставления освобождения от работы с сохранением среднего заработка является:

- заявление от работника;
- направление на диспансеризацию от участкового терапевта;
- согласование даты диспансеризации с работодателем.

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

3.21. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

3.21.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3.21.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

3.21.3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

3.21.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

3.21.5. в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день.

3.22. Выборный орган ППО обязуется:

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.22.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области Родниковского муниципального района и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

Стороны признают необходимость:

- разработки и внедрения на локальном уровне систем оплаты труда, включающих четкие понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работников связанные с показателями эффективности деятельности Учреждения в целом, а также качеством оказываемых им муниципальных услуг;

- присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда, конкретных размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

В условиях совершенствования систем оплаты труда Стороны исходят из того, что при разработке и утверждении в Учреждении критериев и показателей для оценивания эффективности деятельности работников по качественному оказанию муниципальных услуг в целях осуществления стимулирования их качественного труда в условиях применения демократических процедур учитываются следующие основные принципы:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности работников по качественному оказанию муниципальных услуг должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на текущий год».

4.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

1) штатного расписания Учреждения, которое утверждается руководителем Учреждения включает в себя все должности работников (профессии рабочих) Учреждения;

2) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

3) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4) установления выплат компенсационного характера;

5) установления выплат стимулирующего характера;

б) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

При применении систем оплаты труда работников Учреждения следует обращать внимание на:

а) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) : ставку заработной платы) по занимаемой работником должности;

г) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных разделом V Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

д) установление заработной платы работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменения (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором осуществляется при наличии следующих оснований:

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

4.3.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.3.3. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

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

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Учреждения.

4.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении среднемесячной заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

В случае если установленная месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику организации производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимальной

размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

4.6. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работникам МКДС детского сада комбинированного вида №15 «Березка» (*приложение № 5*).

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МКДОУ детского сада комбинированного вида №15 «Березка» (*приложение № 4*).

4.8. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

4.9.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в безналичной форме путем перечисления на счет банковской карты работника, оплата услуг за годовое обслуживание осуществляет «Держатель» карты. Выплата заработной платы первую половину месяца устанавливается не менее 50% без учета НДФЛ. Сумма выплаты может корректироваться в сторону уменьшения по заявлению работника. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца за первую половину месяца и 7 число последующего месяца за вторую половину месяца.

4.9.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до даты выплаты заработной платы.

4.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника:

4.10.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.10.2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа ППО. (ст. 136 ТК РФ)

4.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17. В период отмены образовательной деятельности Учреждения на санитарно-эпидемиологическом, климатическом и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.18. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ заработную плату в полном размере. Предусмотреть компенсационные выплаты работникам участвующим в забастовке.(ст. 414 ТК РФ).

4.19. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам, производится в соответствии со ст.151 ТК РФ.

4.20. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определенной графиками работ, является сверхурочной работой.

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

4.21. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполнению должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполняемой работе должна исчисляться от утвержденного уровня МРОТ.

4.22. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждении позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 60 000 рублей при наличии высшего образования или 40 000 рублей при наличии среднего профессионального образования и ежемесячные выплаты в течении первого года 5000 рублей.

4.23. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.25. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации неиспользованных отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК, в соответствии с частью 6 данной статьи могут быть предусмотрены исчисления среднего заработка из расчета предыдущих трех месяцев, если это не ухудшает положение работников.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы Социальный фонд России (СФР), Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым назначена пенсия по старости осталось менее одного года.

5.3. Стороны договорились, что работодатель:

5.3.2. Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»)

5.3.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием методическим фондом Учреждения в образовательных целях.

5.3.4. Организует в Учреждении питание сотрудников.

5.3.5. Способствует проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов Учреждения на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором уточняется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков или соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

6.1.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, и регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.6. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков на вновь организованных рабочих местах.

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

6.1.8. Приобретать и выдавать средства индивидуальной защиты и смывающие средства прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6.1.9. Обеспечивать оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.10. Проводить обучение по охране труда, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знаний и требований охраны труда» вместе с «Правилами обучения охране труда и проверке знаний требований охраны труда», в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение и использование (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков, в том числе на вновь организованных рабочих местах, а также разрабатывает меры, направленные на снижение уровня профессиональных рисков.

6.1.13. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований химико-токсикологических исследований в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 и статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

6.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.15. Предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющей функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

6.1.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.17. Обеспечивать расследование, учет и анализ причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.18. Обеспечивать беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти региона в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.19. Выполнять предписание должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.1.20. Организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.21. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.22. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Корректировать план мероприятий или соглашение по охране труда с учетом изменений в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда; изменений в условиях труда работников (по результатам специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков); изменений расположения рабочих мест и производственной среды и др.

6.1.23. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, соответствия со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.24. Обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.25. Обеспечивать приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществлении отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.26. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечения охраны труда.

6.1.27. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

6.1.28. Принимать решение о введении должности профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» утвержденного Приказом Минтруда России от 22.04.2021 №274н. При отсутствии данного специалиста по охране труда, предусматривает выплат работнику, на которого дополнительно возложены обязанности специалиста по охране труда Учреждении.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, применяя технологию.

6.2.3. Следить за исправностью используемого оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.6. Незамедлительно информировать работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии приостановить работу до их устранения.

6.2.7. Немедленно извещать работодателя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.3. Выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Организовать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных

здоровых условий труда при проведении образовательной деятельности в соответствии законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3.2. Координировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

6.3.3. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда, также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.3.4. Обеспечивает участие представителей ППО в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- проведению оценки профессиональных рисков и разработке мер, направленных на снижение уровней профессиональных рисков;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- приемке Учреждения к началу учебного года.

6.3.5. Оказывать методическую и консультационную помощь представителям ППО практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда Учреждении.

6.3.6. Оказывать практическую помощь членам ППО в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труд представлять их интересы во всех органах управления Учреждения, в суде.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

6.3.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Плана мероприятий по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору Учреждения, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения и также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

6.4.2. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета Учреждения в проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.4.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок Учреждения по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа ППО.

6.4.4. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган ППО представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет ППО денежных средств из заработной платы работника в размере 0,5% (часть 6 статьи 377 ТК РФ)

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах

гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условия предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения (музыкальный зал, методический кабинет), как для постоянной работы выборного органа ППО, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (8(49336)2-34-63), оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование (ноутбук, принтер, сканер, интерактивное оборудование и др.), электронную почту (15berezka@mail.ru) и выход в Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте Учреждения (<http://дс15бerezка.родниковский-роо.рф/>);

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений выделенного выборному органу ППО;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетно фонда.

7.4. Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (ст. 10-ФЗ от 12.01.1996 года)

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах невыполнении своих обязательств по коллективному договору.

7.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

7.5.1. учета мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

7.5.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.6. настоящего коллективного договора, с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций.

7.6. С учетом мнения выборного органа ППО производится:

7.6.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

7.6.2. принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

7.6.3. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

7.6.4. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

7.6.5. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ)

- 7.6.6. установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - 7.6.7. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - 7.6.8. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - 7.6.9. определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - 7.6.10. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - 7.6.11. формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
 - 7.6.12. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - 7.6.13. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 7.6.14. принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - 7.6.15. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
 - 7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, на следующих основаниях:
 - 7.7.1. сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - 7.7.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - 7.7.6. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 333 ТК РФ).
 - 7.8. По согласованию с выборным органом ППО производится:
 - 7.8.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - 7.8.2. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - 7.8.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - 7.8.4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - 7.8.5. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - 7.8.6. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - 7.8.7. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО Учреждения определен в приложении к настоящему коллективному договору.
- 7.9. С предварительного согласия выборного органа ППО производится:
 - 7.9.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа ППО (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - 7.9.2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа ППО, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

7.9.3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа ППО участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 375 ТК РФ):

7.10.1. сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.10.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.10.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнут дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (ст.30 №10-ФЗ от 12.01.1996г.)

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

7.13. Оплата труда председателя ППО производится ежемесячно за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя ППО объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

Предусмотреть стимулирующие выплаты уполномоченному по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении Учреждением, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 ТК РФ);

7.14. Председатель ППО, члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Учреждении, уполномоченный по охране труда профсоюза, профсоюзные активисты, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган ППО обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и

социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом « профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган ППО представлять и интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогически работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Входить в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

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

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов.

8.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.13. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

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

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за три

месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.9. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.10. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. План мероприятий по охране труда на 2023 год
3. Положение об оплате труда работников
4. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам
5. Положение о выплатах компенсационного характера работникам