

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Ягодка» города Черногорска

на 2021- 2023 год(ы)

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ «Ягодка»
г. Черногорск
М.А. Новосельцева
М.П.
«01» марта 2021г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Ягодка»
Н.Г. Обанина
«01» марта 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду.

Регистрационный № 125/2021 от «22» марта 20 21 года



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Ягодка» города Черногорска.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Республики Хакасия от 26 февраля 2006г. № 7-ЗРХ «О социальном партнёрстве в Республике Хакасия»;
 - Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям республики Хакасия на 2019-2021годы;
 - Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.3. 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.

Сторонами коллективного договора являются:

 - работодатель в лице его представителя – заведующего Новосельцевой Марины Александровны;
 - работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Обаниной Надежды Геннадьевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. 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 (конференции) 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
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора, до 31.12.2023 включительно, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:
 - 2.1. 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.
 - 2.2. Работодатель обязуется:
 - 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
 - 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
 - 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.
- При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями,

установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. 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.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить 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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или 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 – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. 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:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации

высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. 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 первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

2.2.11. 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 в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), 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 размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. 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.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. 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).

- 2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
 - 3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
 - 3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
 - 3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
 - 3.5. Рабочее время педагогических работников определяется соотношением учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

- 3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
- 3.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.
Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 3.10. Продолжительность рабочей недели (пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и трудовыми договорами.
- 3.11. Периоды приостановки образовательной деятельности (ремонтные работы; чрезвычайные ситуации: отсутствие электроэнергии, тепло- и водоснабжения; приказы и постановления Учредителя), не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников являются для них рабочим временем. В периоды приостановки образовательной деятельности педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.
Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, несовпадающий с их отпуском привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им условиями трудового договора продолжительности рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 3.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.13. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 3.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.
Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).
- 3.17. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, руководителя и заместителя руководителя:
- воспитатель – 42 календарных дня;
 - инструктор по физической культуре – 42 календарных дня;
 - музыкальный руководитель – 42 календарных дня;
 - педагог-психолог – 42 календарных дня;
 - заведующий – 42 календарных дня;
 - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – 42 календарных дня.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении:

- воспитатель (в группе детей, осуществляющий образовательную деятельность по адаптированным программам) – 56 календарных дней;
- учитель-логопед – 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников составляет 8 календарных дней (закон Российской Федерации от 19 февраля 1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям»).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, не предусмотрен, согласно результатам специальной оценки условий труда в образовательной организации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

- 3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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.

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 за неиспользованный отпуск 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 об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
- 3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 14 календарных дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
 - родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
 - работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней;
 - участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
 - 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 – 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.
- 3.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном нормативным актом Министерства образования и науки РФ.

- 3.24.1. Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон и не может превышать одного года;
- 3.24.2. Очередность длительного отпуска устанавливается с учетом утвержденного графика отпусков. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается работником не позднее, чем за две недели до его начала;
- 3.24.3. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части. В случае отзыва работника из длительного отпуска, только с его письменного согласия, неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое удобное для него время;
- 3.24.4. Длительный отпуск продлевается на период временной нетрудоспособности работника;
- 3.24.5. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности организации;
- 3.24.6. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим по совместительству.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 30 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 число месяца, следующего за отчётным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

- 4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) с учетом повышающих коэффициентов к окладам; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Положением об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников.

- 4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. В качестве минимального гарантированного размера доплаты используется установленный Правительством РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Часы переработки подлежат подсчету после окончания учетного периода. В образовательной организации учетным периодом является квартал.
- 4.4. 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 он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в 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.
- 4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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.
- 4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
 - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования

СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

- 4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:
 - 4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 30 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.
- 4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
- 4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. 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 от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять 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 в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
 - 5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере двух должностных окладов за счет средств работодателя.
 - 5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение двух лет 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 в 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 до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 6). Утверждается план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 7).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

6.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

6.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

- 6.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 3), смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4) в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.16. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере двух должностных окладов, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- 6.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники обязуются:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 6.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.6.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.6.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.
- 6.6.4. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.
- 6.6.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний требований охраны труда.
- 6.6.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты по охране труда.
- 6.6.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- 6.6.8. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.
- 6.6.9. Избрать уполномоченных лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

VII. 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 первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, 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 первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с 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 и 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 первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- 7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты 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).
- 7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О 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 первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями 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 образовательной организации.
- 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 педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. 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. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
 - 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
 - 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:


Заведующий
МАДОУ «Ягодка»
Новосельцева М.А.

М.П.
«01» марта 2021 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Обанина Н.Г.
«01» марта 2021 г.

Подписано сторонами:

от работодателя:

Заведующий МАДОУ «Ягодка»

М.А. Новосельцева

«01» марта 2021г.



от работников:

председатель первичной профсоюзной организации

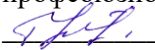
Н.Г. Обанина

«01» марта 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ приложений к коллективному договору

1. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.
2. Список профессий и должностей работников, получающих повышенную оплату труда за работу во вредных условиях.
3. Нормы выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Нормы выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств.
5. Список профессий и должностей, обязательный для прохождения периодических медицинских осмотров.
6. Соглашение по охране труда.
7. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий по охране труда, здоровья рабочих и детей.

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации
 Обалина Н.Г.
«01» марта 2021 г.




УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МАДОУ «Ягодка»
Новосельцева М.А.
«01» марта 2021 г.

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков

№	Должность	Количество дней (календарных дней)	
		основной	дополнительный
Административный персонал			
1	Заведующий	42	8
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	42	8
Педагогический персонал			
3	Инструктор по физической культуре	42	8
4	Музыкальный руководитель	42	8
5	Педагог-психолог	42	8
6	Учитель-логопед	56	8
7	Воспитатель	42	8
8	Воспитатель (в группе детей, осуществляющий образовательную деятельность по адаптированным программам)	56	8
Учебно-вспомогательный персонал			
9	Заведующий хозяйством	28	8
10	Делопроизводитель	28	8
11	Младший воспитатель	28	8
Обслуживающий персонал			
12	Заведующий производством	28	8
13	Повар	28	8
14	Подсобный рабочий	28	8
15	Кладовщик	28	8
16	Грузчик	28	8
17	Рабочий по стирке белья	28	8
18	Уборщик служебных помещений	28	8
19	Слесарь-сантехник	28	8
20	Слесарь-электрик	28	8
21	Столяр-плотник	28	8
22	Кастелянша	28	8
23	Швея	28	8
24	Дворник	28	8
25	Сторож	28	8

СОГЛАСОВАНО:
 председатель первичной
 профсоюзной организации

 Обанина Н.Г.
 «01» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
 заведующий МАДОУ «Ягодка»
 Новосельцева М.А.
 «01» марта 2021 г.

Норма выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1.	Грузчик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар
2.	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3. Сапоги резиновые с защитным подноском 4. Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар
3.	Заведующий хозяйством	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
4.	Кастелянша	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 комплект
5.	Кладовщик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар
6.	Повар, заведующий производством	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3. Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
7.	Подсобный (кухонный рабочий)	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Нарукавники из полимерных материалов 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 комплект до износа 6 пар 2

8.	Рабочий по стирке белья	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 4. Перчатки с полимерным покрытием 5.Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 комплект Дежурный 6 пар Дежурные
9.	Столяр-плотник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Перчатки с точечным покрытием 4. Очки защитные 5. Наплечники защитные	1 12 до износа до износа дежурные
10.	Слесарь-сантехник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным подноском или 3. Сапоги болотные с защитным подноском 4. Перчатки с полимерным покрытием 5.Перчатки резиновые или из полимерных материалов 6. Щиток защитный лицевой или очки защитные 7.Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа
11.	Слесарь-электрик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Боты или галоши диэлектрические 5. Перчатки диэлектрические 6. Очки защитные 7.Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
12.	Сторож	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар
13.	Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием 4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации
С.Г. Обанина Обанина Н.Г.
«01» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

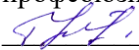
заведующий МАДОУ «Ягодка»
Новосельцева М.А.
«01» марта 2021 г.

Норма выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Грузчик	- Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук -Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
2.	Дворник	- Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) - Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл 200 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
3.	Заведующий хозяйством	- Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
4.	Заведующий производством	- Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

5.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
6.	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
7.	Повар	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
8.	Подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
9.	Слесарь-сантехник	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук 	<p>100 мл</p> <p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
10.	Слесарь-электрик	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук 	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

11.	Плотник	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
12.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> - Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 	<p>100 мл</p> <p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>

СОГЛАСОВАНО:
 председатель первичной
 профсоюзной организации

 Обанина Н.Г.
 «01» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
 заведующий МАДОУ «Ягодка»
 Новосельцева М.А.
 «01» марта 2021 г.

СПИСОК

профессий и должностей, обязательных для прохождения медицинских осмотров

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
3. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части
4. Кастелянша
5. Воспитатель
6. Воспитатель (в группе детей, осуществляющий образовательную деятельность по адаптированным программам)
7. Музыкальный руководитель
8. Учитель-логопед
9. Инструктор по физической культуре
10. Педагог-психолог
11. Младший воспитатель
12. Уборщик служебных помещений
13. Сторож
14. Дворник
15. Заведующий производством
16. Повар
17. Подсобный рабочий
18. Рабочий по стирке белья
19. Делопроизводитель
20. Грузчик
21. Кладовщик
22. Слесарь-сантехник
23. Слесарь-электрик
24. Плотник
25. Швея

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и Профсоюзный комитет МАДОУ «Ягодка», заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2020 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, вывобожденных от тяжелых физических работ		
							всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Организация обучения и проверки знаний работников по охране труда	чел.	1	3000 руб.	По плану	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ					
2.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел.	30	50000 руб.	В течение года	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ					
3.	Обеспечение работников моющими и дезинфицирующими средствами			30000 руб.	Ежеквартально	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ					
4.	Обеспечение прохождения работниками ежегодного медицинского осмотра и диспансеризации	чел.	70	146000 руб.	Ежегодно (март-апрель)	Новосельцева М.А., заведующий					
5.	Организация санитарно-гигиенического обучения работников, проведение мероприятий производственного контроля	чел.	50	60000 руб.	В течение года	Новосельцева М.А., заведующий					
6.	Приобретение медикаментов			4000 руб.	В течение года	Новосельцева М.А., заведующий					
7.	Проведение специальной оценки условий труда			85000 руб.	Май 2022 (1 раз в 5 лет)	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ					
8.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений				2 раза в год (апрель, октябрь)	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ					
9.	Организация и проведение систематического административно-общественного контроля за состоянием охраны труда				1 раз в квартал	Комиссия по охране труда					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10.	Проведение испытания спортивного оборудования и инвентаря, проверка оборудования пищеблока и прачечной				Ежегодно (август)	Комиссия по охране труда				
11.	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			20000руб.	Ежегодно (июль)	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
12.	Проверка состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения			6000руб.	1 раз в 6 месяцев	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
13.	Проведение гидравлического испытания (опрессовки) отопительной системы			29000руб.	Ежегодно (июнь-июль)	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
14.	Приобретение земли и перегона для цветников			8000 руб.	апрель-июнь	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
15.	Замена песка в песочницах			10000руб.	май	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
16.	Косметический ремонт помещений детского сада			30000 руб.	май-июль	Новосельцева М.А., заведующий, Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
17.	Проведение инструктажа по правилам пожарной безопасности с регистрацией в специальном журнале				1 раз в 6 месяцев	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
18.	Проверка технической исправности тревожной кнопки				ежедневно	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
19.	Проведение практического занятия с воспитанниками и сотрудниками детского сада по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара				1 раз в 6 месяцев	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
20.	Контроль состояния эвакуационных выходов, коридоров и тамбуров				ежедневно	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				
21.	Контроль соблюдения противопожарного режима работниками				ежедневно	Обанина Н.Г. – зам.зав. по АХЧ				

Заведующий МАДОУ «Ягодка»  М.А. Новосельцева

Председатель профсоюзного комитета  Н.Г. Обанина

«01» марта 2021 г.



СОГЛАСОВАНО:
 председатель первичной
 профсоюзной организации
Обанина Н.Г.
 «01» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
 заведующий МАДОУ «Ягодка»
 Новосельцева М.А.
 «01» марта 2021 г.

План организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда (ОТ)

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Издание приказов: -об организации охраны труда	сентябрь	Заведующий	проводятся
2	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений	2 раза в год: апрель, сентябрь	Ответственный по ОТ, комиссия по ОТ	проводятся
3	Заключение соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом	январь	Заведующий, председатель профсоюзного комитета	проводятся
4	Обучение работников безопасным методам работы, правилам охраны труда	в течение года	Ответственный по ОТ	проводятся
5	Обеспечение работников спец.одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	в течение года	Ответственный по ОТ	проводятся
6	Проверка соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом	июль, декабрь	Комиссия по ОТ, профсоюзный комитет	проводятся
7	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности, норм охраны труда	1 раз в месяц	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ	проводится
8	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	мед.работник	проводится
9	Содержание территории, здания, помещений в порядке. Соблюдение норм охраны труда. Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников	постоянно	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ	проводятся
10	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	по графику	ответственный по ОТ, слесарь-электрик	проводятся

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью

33 (Пятнадцать) лист 2

Заведующий
МАДОУ «Ягодка» М.А. Новосельцева

