

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения " Детский сад им. Ю.А.Гагарина "

г.Гагарин

Срок действия договора с 01.03.2023 г. по 28.02.2026 г.

Принят на общем собрании трудового
коллектива ДОУ. Протокол № 2 от 01.03.2023г.

От работодателя:

заведующий ДОУ

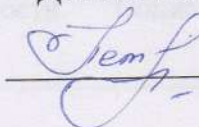
 Соколова М.В.



От работников:

уполномоченный коллектива

МБДОУ " Детский сад им.Ю.А.Гагарина "

 Петухова Т.Н.

Коллективный договор прошел регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 2 от "10" "03" 2023г.


Консультант сектора
социальной защиты населения
в Талоринском районе  А.М. Королёва

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения	2-3 стр.
Раздел II	Обязательства сторон	3-5 стр.
Раздел III	Трудовые отношения	5-6 стр.
Раздел IV	Оплата труда Гарантии и компенсации для работников	6-8 стр.
Раздел V	Рабочее время и время отдыха	8-11 стр.
Раздел VI	Персональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11-12 стр.
Раздел VII	Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы	12-13 стр.
Раздел VIII	Охрана труда и здоровья	13-16 стр.
Раздел IX	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	16
Раздел X	Заключительные положения и механизм реализации	16 стр.

Раздел I

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении « Детский сад « им. Ю.А.Гагарина» г. Гагарина.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад им. Ю.А.Гагарина», создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего Соколовой Марии Вячеславовны,
- уполномоченный представитель работников МБДОУ « Детский сад им .Ю.А.Гагарина» Петухова Татьяна Николаевна (далее Уполномоченный).

Взаимодействие руководителя с Уполномоченным осуществляется посредством учета его мнения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад им. Ю.А.Гагарина» (далее Учреждение) г. Гагарина, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования детского сада; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения.

1.13. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.14. С учетом мнения Уполномоченного производится принятие следующих локальных актов :

- правила трудового внутреннего распорядка,
- положение об оплате труда работников ДОУ,
- соглашения по охране труда,
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами,
- перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеры,
- положения о стимулирующих надбавках и доплатах Учреждения .
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения непосредственно работниками и через Уполномоченного:

- учет мнения Уполномоченного
- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения , внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Раздел II.

Обязательства сторон.

2.1. Совместные обязательства сторон:

2.1.1. Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых льгот работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. Признавать выборного Уполномоченного организации представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

2.2.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

2.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.10. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12. Рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Обязательства Уполномоченного коллектива работников..

Уполномоченный обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.4.3. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

2.4.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4.7. Информировать членов коллектива о своей работе.

2.4.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

2.4.10. Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;

2.4.11. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

Раздел III

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Трудовой договор (раздел III ТК РФ) заключается в письменной

форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. (ст.67 ТК РФ)

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ) .

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

3.6.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его: с Правилами внутреннего трудового распорядка, поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Уставом МБДОУ под роспись с настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами (ст. 68 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Раздел IV ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. Стороны исходят из того, что должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового оклада в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Заработная плата работника включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области,

- доплаты, за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника,
- доплаты компенсационного характера,
- доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда,
- стимулирующие выплаты.

4.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учётом мнения Уполномоченного и закрепляется в форме Положений о стимулирующих надбавках и доплатах в МБДОУ « Детский сад им .Ю.А.Гагарина» .

4.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в текущем месяце в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число текущего месяца путем перечисления на электронные карточки Сбербанка России. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров доплат и надбавок стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

Заработная плата за работниками сохраняется в полном объёме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы,
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

- на период диспансеризации;

4.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,
- при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения,
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома,
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук,
- при окончании действия квалификационной категории.

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

Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

- в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объёме.

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

4.10. Сохранить средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

4.11. В случае установления работодателем окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда производить оплату за сверхурочную работу исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки).

Стороны договорились, что работодатель:

4.12. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

Раздел V

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемом работодателем с учётом мнения Уполномоченного, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Примечание: Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения имеют юридическую силу, как самостоятельный локальный акт.

5.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Отдельным педагогическим работникам детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст.333ТК РФ)

5.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 дней в соответствии с коллективным договором.

К работникам с ненормированным рабочим днём относить: заведующего, зам. заведующего, завхоза, шеф - повара, кладовщика.

Установить продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

заведующему - 6 календарных дней

зам.заведующего - 6 календарных дней

завхозу - 14 календарных дней

шеф-повару - 14 календарных дней

кладовщику - 14 календарных дней

5.4.. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

До проведения СОУТ работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу (дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день).

К работникам с вредными условиями труда относятся: повар, работающий у плиты — 7 календарных дней.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ (ст.113, 153 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе родителей (законных представителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. При изменении существенных условий труда: режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени и других, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

5.9. 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 Положением об оплате труда.

5.9.1. В отношении должности сторож ввести суммарный учет рабочего времени Устанавливается учетный период – 1 календарный год.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мотивированного мнения Уполномоченного, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников. График отпусков составляется на каждый календарный год (не позднее 15 декабря текущего года) и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ и с согласия Профкома.

5.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника,
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков,
- при выполнении работником государственных обязанностей и других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 4) - предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск 2 дня в случае вакцинации против КОВИД.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней
- при рождении ребёнка в семье - до 5 календарных дней
- для проводов детей в армию - 1 день
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября- 1 день,
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения - один месяц,
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет- до 12 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемыми учредителем Федеральным законом от

29.12.2012г.№ 273 (п.4ч.5.ст.47), Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный N 42532)

Краткосрочные отпуска предоставляются в календарных днях. Краткосрочные отпуска не предоставляются дополнительно, если события, перечисленные в настоящем абзаце, произошли во время очередного, дополнительного, ученического отпуска работника.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между организованной образовательной деятельностью. Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.(ст.108 ТК РФ).

5.15. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Раздел VI

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,

ПЕРЕПОДГОТОВКА

И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учётом мнения Уполномоченного определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

6.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.5. Работодатель представляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.6. Работодатель представляет гарантии и компенсации ст. 173-177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

6.7. Работодатель обеспечивает работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям базовые оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Если квалификационное испытание и заседание аттестационной комиссии проходят за пределами населённого пункта, в котором проживает педагогический работник, то работодатель обеспечивает за счёт средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (при наличии денежных средств).

Раздел VII

ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ.

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Уполномоченного.

7.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

7.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 10 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.4. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объёме должен представить органам службы занятости, соответствующему выборному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников производится согласно ст. 179 ТК РФ.

7.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7.7. В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учётом мнения Уполномоченного обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями всех уровней.

7.8. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истёк, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 и 3 лет, в длительном сроком до одного года отпуске педагогического работника, имеющего непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет, во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

7.10. В пределах общего ФОТ работнику может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными ситуациями, в связи с юбилейными датами, свадьбой, похоронами близких родственников.

Юбилейной датой считается 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста, 25-летие трудовой деятельности и последующие затем пятилетия при наличии финансовых средств .

Раздел VIII

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. (Ст.212 ТК РФ)

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда .

8.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в подразделениях учреждения. Создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.2. Работодатель проводит СОУТ по условиям труда (1 раз в 5 лет), с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с Уполномоченным.

Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводит обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.5. Работодатель участвует в расследовании и учитывает несчастные случаи на производстве.

8.6. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссии по охране труда.

8.7. Работодатель обеспечивает проведение за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры

(обследования) работников, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек .

8.8. Проводит инструктаж по безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам пожарной безопасности.

8.9. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечивает в режиме работы время для приема пищи.

8.10. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.11. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, организывает проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8.12. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

8.13. Работодатель, по установленным нормам, оборудует санитарно-бытовые помещения, помещение для оказания медицинской помощи

8.14. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Уполномоченного инструкции по охране труда, знакомит сотрудников с требованиями охраны труда.

8.15. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

8.16. Обеспечивает работников за счёт средств учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

8.17. Обеспечивает моющими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

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

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

8.20. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.21. Выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

8.22. Соблюдает требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

Обязанности Уполномоченного:

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

8.25. Организует выборы уполномоченных лиц по охране труда .

8.26. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

8.27. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

8.28. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.29. Участвует в проведении СОУТ по условиям труда.

8.30. Имеет право:

- согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей которые должны иметь соответствующую группу допуска по электробезопасности; профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на общее собрание работников, которое даёт свою оценку вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить экспертизу условий труда и безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц, о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве. (Ст.370 ТК РФ).

Обязанности работника:

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

8.32. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

- 8.31. Соблюдать требования охраны труда установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.32. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.33. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 8.34. Давать правдивые письменные объяснения комиссии по расследованию несчастного случая, очевидцем которого он был.
- 8.35. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

Раздел IX

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.
- 11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел X

Заключительные положения и механизм реализации.

- 12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, их заключившими.
- 12.2. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников по предложению одной из сторон 1 раз в год. Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию сторон в соответствии со ст. 23 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".
- 12.3. Договаривающиеся стороны обязуются:
- 12.4. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.
- 12.5. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

Пронумеровано,
прошнуровано, заверено
печатью шестьдесят
листов
Заведующий: М.В. Соколова
Соколова М.В.

