Министерство образования и науки Республики Бурятия
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида «Малышка» с. Выдрино»
МО «Кабанский район» Республики Бурятия
Л/СЧ 30026Э07790
ОТДЕЛЕНИЕ – НБ РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ БАНКА РОССИИ//УФК по Республике Бурятия г.Улан-Удэ БИК 048142001,
Р/СЧ 03234643816240000200, Кор.сч. 40102810545370000068
ИНН 0309008950 /КПП 030901001
671210, с. Выдрино, Октябрьская д.2 тел: (30138) 93-4-46
e-mail: dsmalyshka_vydrino@govrb.ru

От работодателя:

И. о. заведующего МАДОУ
«Детский сад комбинированного вида
«Малышка» с. Выдрино»
_____ / О. М. Горина /

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Малышка» с. Выдрино»
_____ /Н.А.Пугач /

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Малышка» с. Выдрино»

МО «Кабанский район» Республики Бурятия

на 2023 -2026 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (Далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Малышка» с. Выдрино» МО «Кабанский район» Республики Бурятия (далее – организация).

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022-2024 годы, Законом Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия», Государственной программой Республики Бурятия «Развитие образования и науки».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Пугач Натальи Анатольевны (далее – профком);

– Работодатель в лице его представителя – и. о. заведующего Гориной Ольги Михайловны;

– Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Коллективного договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

1.4. Коллективный договор определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности ДОУ, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.5. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице выборного органа выступает в качестве единственного полномочного представителя работников организации при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллектива и работников.

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем в организации осуществляется через заключение КД.

1.6.2. Коллективный договор организации не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.

1.6.3. В Коллективный договор организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых и иных возможностей предусматривается дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективный договор в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.8. В Коллективном договоре, по взаимной договорённости сторон, могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя и работников организаций.

1.9. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Коллективного договора, права и обязательства сторон переходят к их правопреемникам и сохраняется до заключения нового Коллективный договора или внесения в него изменений и дополнений.

1.10. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия КД и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.11. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективный договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

1.12. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателя образуется Комиссия по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Коллективного договора разногласий (далее – Комиссия).

1.13. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.14. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами КД и их представителями, а также соответствующими органами по труду (Государственная инспекция труда в Республике Бурятия, Бурятская республиканская организация Профсоюза работников образования и науки РФ).

1.15. Информация о выполнении настоящего КД рассматривается на совместном заседании организации.

1.16. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в соответствии с законодательством.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива согласованного с председателем трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Режим работы;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повара.
- Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Малышка» с. Выдрино»;

1.18. Текст Коллективного договора публикуется на официальном сайте МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Малышка» с. Выдрино».

1.19. КД открыт для присоединения к нему других работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. Стороны согласились, что работодатель заключает КД с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Республике Бурятии законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивать заблаговременное о них информирование для учета мнения Профсоюза.

2.2.2. Включать председателя и представителей Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, по наградному материалу, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.2.3. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.3. Председатель ППО обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателем.

2.3.2. Выступать инициатором начала переговоров по заключению КД на новый срок за месяц до окончания действующего.

2.3.3. Оказывать членам Профсоюза консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

2.3.4. Использовать формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации, содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в КД.

2.3.5. Организовывать выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь членам Профсоюза, публиковать материалы на сайте организации.

2.3.6. Способствовать формированию в организации с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства.

2.4. Стороны договорились: что решать вопросы условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объёма педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий принимаются совместно.

2.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в организации:

- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в образовательном учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодых педагогов;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка досуга молодых педагогов, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме на неопределенный срок.

3.2. 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 также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012г). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

3.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.9. Работодатель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

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

3.10. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательной организации, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательной организации в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.12. Работники образовательной организации, включая руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению воспитательной работы без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или

должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

3.14. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.15. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

3.16. Работодатель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.17. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 абз.3;

336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.18. Выплата выходного пособия производится в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности (п.2 ст. 81 ТК РФ) имеют следующие работники при равной квалификации и производительности труда:

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;

– неосвобожденный председателя первичной профсоюзной организации;

– работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

– имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

– награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;

– успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- предусматривать в КД увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо 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 регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) , предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней для педагогических работников, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (урокам).

4.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

4.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.5. Устанавливается:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4.6. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.7. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью

учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минэкономики РБ о норме рабочего времени в Республике Бурятия на соответствующий календарный год.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8.1. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8.2. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.9.1. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9.2. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.9.3. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

4.9.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Отпуска:

- педагогические работники:

заведующая, старший воспитатель, воспитатели, музыкальные руководители – 50 календарных дней;

- логопед - 50 календарных дней;
- работники пищеблока - 43 календарных дней;
- помощники воспитателя - 36 календарных дней;
- иной обслуживающий персонал - 36 календарных дней.

4.9.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.9.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.9.8. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение №1)

4.10.1. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 26 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421 –ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12.1. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.12.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- свадьбой самого работника – 3 дня
- со свадьбой детей – 2 дня
- со смертью матери, отца, брата, сестры, детей – 3 дня
- с рождением ребенка (отцу) – 1 день

- с юбилеем работника – 2 дня

- с переездом на новое место жительства – 2 дня

- работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

Председателю профсоюзной организации предоставляют до 5 дней к ежегодному отпуску за общественную работу, если нет доплаты из стимулирующего фонда.

4.12.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников образования устанавливается в организации локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, республиканскими законами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Администрации МО «Кабанский район». Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии, решений Республиканской отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. При утверждении муниципального положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенным в Постановлении Правительства РБ № 620 от 10.12.2014 года «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлении Правительства РБ № 390 от 16 июля 2021 года «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия».

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников организации (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.2. Разработка и утверждение в образовательной организации показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, сохраняется компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% тарифной ставки (оклада) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без

проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.5. Оплата труда работников в ночное время (22-00 - 6-00) производится в повышенном размере, но не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.6. Оплата труда работников за ночное время (22-00 - 6-00) и за вредные условия труда не учитываются и производятся сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.2.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций, по согласованию с учредителем.

5.2.9. Превышение нормативной наполняемости групп в образовательной организации компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2.10. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.11. Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации ФГОС.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников, в том числе:

- безусловное выполнение "майских" указов Президента РФ, не снижение достигнутого уровня заработной платы и ее рост;

- совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников образовательных организаций;

- осуществление ежемесячного мониторинга численности и повышения оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с "майскими" указами Президента РФ;

- индексацию нормативов финансирования общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций.

5.3.2. Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.4. Стороны договорились: устанавливать за счет средств собственных средств организации, в том числе полученных от приносящей доход деятельности:

5.4.1. Стимулирующие выплаты руководителю с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности;

5.4.2. Компенсационные выплаты в размере 25% руководителям за работу в сельской местности;

5.4.3. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) работникам, имеющим награды, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами образовательных организаций.

5.5. Работодатель обязуется информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах работников.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочные работу (но не ниже указанных размеров) определяются трудовым договором.

5.7. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

5.8. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;

- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до года;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур - срок до 4 месяцев.

- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.9. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.10. При установлении доплат к заработной плате работника работодатель обязуется учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.11. Не допускается привлекать воспитателей и других педагогических работников к выполнению обязанностей администрации детского сада по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1. Учитывать мнение профсоюзных организаций при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и ведомственным наградам;

6.2. Предоставлять одному из родителей, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц.

6.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья молодым специалистам, выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.4. Обеспечивать предоставление выплат по коммунальным услугам педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

6.5. Освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, больные туберкулезом и другими тяжелыми заболеваниями, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям льготы по оплате содержания детей в дошкольных образовательных организациях.

6.6 . Устанавливать льготу на питание работников в дошкольных образовательных организациях.

6.7. При выходе на пенсию работникам выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Стороны согласились в том, что:

7.1. Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в обязательном порядке;
- в целях установления квалификационной категории по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

- в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливаются работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, отсутствовавшие более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

7.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория;

7.4.1. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия продлению не подлежит, кроме отдельных случаев, регламентируемых приказами Министерства просвещения Российской Федерации (в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19);

7.4.2. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность);

7.4.3. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

7.4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

7.5.1. При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

7.5.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

7.5.3. При переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

7.5.4. При переходе педагогических работников из одного образовательной организации в другую образовательную организацию;

7.5.5. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.6. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации лицом, не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять;

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Профком:

8.1.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в иных случаях.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

8.2.2. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.

8.2.3. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и

направленным на обучение работодателем, предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.3.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

8.3.3. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций, внештатные правовые и технические инспекторы труда.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. О реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работодатель осуществляет финансирование медицинских профосмотров, в т.ч. организует прохождение обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников в соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

9.1.2. Коллективный договор предусматривает:

- создание на паритетных началах комиссии по охране труда, проведение выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, их обучение и создание необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минтруда РФ от 19.08.2016г № 438 Н);
- ежегодное заключение соглашения по финансированию мероприятий по охране труда в организации;

9.1.3. Работодатель реализовывает превентивные мероприятия по выводу работников из вредных условий труда, организации рабочего места в соответствии с

государственными нормативными требованиями охраны труда и использование в работе Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. №181н.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и воспитанников, разрабатывает мероприятия по их снижению и предупреждению. По запросу профкома предоставляет результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний;

9.2.2. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации здания и сооружений организации, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;

9.2.3. Принимает меры по обучению специалиста ДОУпо вопросам охраны труда, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, по условиям проведения специальной оценки условий труда;

9.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий на охрану труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников;

9.2.5. По своей инициативе и (или) по инициативе работников создает и обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.2.6. В случае выявления вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах работников образования по результатам специальной оценки условий труда обеспечить требование Трудового кодекса РФ по предоставлению гарантий и компенсаций работникам (дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда).

9.3. Профсоюз:

9.3.1. Оказывает практическую помощь специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда организации в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9.3.2. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

9.3.3. Оказывает помощь при осуществлении деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;

9.3.4. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве;

9.3.5. Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

9.3.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве.

X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, ее выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в ДОУ.

10.1.2. Включает председателя профсоюзной организации в состав соответствующих коллегиальных органов, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов управления образовательной организацией.

10.1.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимое помещение, отвечающее

санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.

10.1.4. Выделяет средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.

10.1.5. Содействует осуществлению внештатными правовыми и техническими инспекторами труда Райкома Профсоюза контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

10.1.6. Не препятствует посещению представителями выборных профсоюзных органов организации в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.1.7. Предоставляет профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

10.1.8. Содействует профсоюзному органу в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников.

10.2. Стороны:

10.2.1. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом; заседаний выборных коллегиальных органов территориальных, первичных организаций Профсоюза, семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы.
- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.2.4. Председателю первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы, членам выборных профсоюзных органов, могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.2.5. Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны обязуются 1 раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

11.3. Осуществляют контроль над выполнением КД и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. Стороны пришли к соглашению о выполнении своих прав и обязанностей согласно должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и Коллективного договора.

Приложение № 1

Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск

1. Руководитель учреждения
2. Заместитель по хозяйственной части.
3. Повар.

Председатель комитета _____/Н.А. Пугач/ «___»_____ 2023 г

И. о. заведующего: _____ /О.М. Горина/ «___»_____ 2023г

Приложение № 2

Перечень профессий, которым устанавливается доплата за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда.

1. Повара – 15 %

Председатель комитета _____/Н.А. Пугач/ «___»_____ 2023 г

И. о. заведующего: _____ /О.М. Горина/ «___»_____ 2023г

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587324

Владелец Горина Ольга Михайловна

Действителен С 25.09.2022 по 25.09.2023