

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 112

Е.В.Ковалева

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

Е.В. Лебедева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 112

на 2024 -2027 год

г. Ангарск, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Обязательства сторон	4
3. Трудовые отношения	7
4. Рабочее время и время отдыха.....	9
5. Оплата и нормирование труда.....	15
6. Социальные льготы и гарантии	18
7. Охрана труда и здоровья	20
8. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности	21
9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон...	22

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду №112 (далее - МАДОУ № 112), именуемый в дальнейшем Учреждение, заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников Учреждения и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ дошкольных работников.

1.3. Условия данного Коллективного договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений образования АГО.

1.4. Стороны Коллективного договора:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ №112 (далее работодатель);

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз).

1.5. Действия Коллективного договора распространяются на всех работников.

1.6. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами - с 15.05.2024 года по 14.05.2027 года, включительно.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры путем переговоров.

1.8. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.10. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14-ти календарных дней после его подписания.

1.11. Работодатель признает профсоюз представительным органом работников учреждения, который уполномочен представлять их интересы в области социально - трудовых отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

1.12. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в коллективном договоре обязательств на общем собрании работников Учреждения.

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора производится сторонами, а также органами по труду.

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

2.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, спецодеждой, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.5. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

2.1.6. Выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения.

2.1.9. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.10. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, содержащих нормы трудового права.

2.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, 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.

2.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

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

2.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных федеральными законами.

2.1.16. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, в том числе о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2.2.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ и ТК РФ.

2.2.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.2.4. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.2.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

2.2.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков.

2.2.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, по аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда и других комиссиях.

2.2.10. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2.11. Принимать участие в качестве представителя в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств работодателя, а также изменений условий трудового договора.

2.2.12. Способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с ТК РФ.

2.2.13. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Учреждении.

2.2.14. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.15. Требовать приостановки работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.2.16. Инициировать работу по заключению коллективного договора и внесения в него изменений и дополнений.

2.2.17. Постоянно информировать членов профсоюза о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.2.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовую дисциплину.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ Учреждения.

2.3.4. Соблюдать требования по охране труда и выполнять инструкции по охране труда.

2.3.5. Соблюдать другие локальные нормативные акты, действующие в Учреждении.

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников Учреждения.

2.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранению имущества.

2.3.8. Проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с требованиями законодательства.

2.3.9. Не допускать появления на территории и в здании Учреждения, а также нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического и иного опьянения.

2.3.10. Повышать профессиональное мастерство и проходить курсы повышения квалификации.

2.3.11. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

2.3.12. Проходить при приеме на работу вводный и первичный инструктажи на рабочем месте, а также стажировку на рабочем месте с последующей проверкой знаний требований охраны труда на рабочем месте.

2.3.13. Проходить повторный инструктаж на рабочем месте, внеплановые и целевые инструктажи по мере необходимости, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

2.3.14. Проходить инструктаж по пожарной и антитеррористической безопасности.

2.3.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Строить взаимоотношения на принципах корпоративной этики, сотрудничества, уважения интересов друг друга, признавать и уважать права каждой из сторон, соблюдать нормы трудового законодательства и нормы настоящего Коллективного договора.

2.4.2. Организовывать и обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда.

2.4.3. Учитывать мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

2.4.3.1 Правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3.2 Положение об оплате труда работников.

2.4.3.3 Положение о системе управления охраной труда в Учреждении.

2.4.3.5 Соглашение по охране труда.

2.4.3.6 Перечень работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

2.4.3.7 Перечень работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования.

2.4.3.8 Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.

2.4.3.9 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.4.3.10 Нормы выдачи специальной одежды и специальной обуви.

2.4.3.11 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

2.4.3.12 Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2.4.3.13 Перечень профессий, по которым установлены доплаты за вредные условия труда, по результатам СОУТ.

2.4.3.14 Инструкции по охране труда по профессиям и должностям, видам работ.

2.4.3.13 График отпусков.

2.4.3.14 Иные локальные акты.

2.4.4. Учитывать мнение профсоюза при издании следующих приказов:

2.4.4.1. Об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.

2.4.4.2. О привлечении работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие, праздничные дни в случаях, установленных ТК РФ.

2.4.4.3. Об установлении для работников Учреждения режима сокращенного рабочего дня (сокращенной рабочей недели).

2.4.4.4. О введении графиков работы и сменности.

3.Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим договором.

3.1.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.1.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (в соответствии со ст.74 ТК РФ).

3.1.9. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ). При этом, соглашение сторон трудового договора должно быть составлено в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.1.10. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Работник подает и отзывает заявление об увольнении в письменной форме.

Принимать от работников заявления об увольнении уполномочены: непосредственный руководитель учреждения или работник кадровой службы.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Работодатель по соглашению с профсоюзом определяет формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2.2. Работодатель осуществляет поощрение работников Учреждения за добросовестный труд в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.2.3. Работодатель применяет меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины в соответствии с требованиями ТК РФ и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

3.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

3.2.6. При сокращении штата работников преимущественное право оставления на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты (лица до 35 лет).

3.2.7. Ликвидацию Учреждения, смену собственника, реорганизацию Учреждения, полное или частичное приостановление деятельности, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников Учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. В зависимости от должности или специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601, а именно:

- для воспитателей групп общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;
- для воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 25 часов в неделю;
- для педагога - психолога – 36 часов в неделю;
- для учителя - логопеда – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования -18 часов в неделю.

4.1.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе (смены), число смен в месяц, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается графиками работ, утвержденными заведующим и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.1.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ). Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, утвержденные Правительством РФ (ст. 112 ТК РФ).

4.1.7. Для всего персонала Учреждения режим рабочего времени установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.1.8. Для сторожей, у которых по условиям работы не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов за год. Устанавливается учетный период – год. Выходные дни сторожам предоставляются в соответствии с графиком сменности (ст.104 ТК РФ).

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях официального переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.10. Неполное рабочее время устанавливается в порядке, определенном ст.93 ТК РФ и в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- по просьбе работника, 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 объема работ.

4.1.11. Изменение начала и окончания рабочего дня (смены) возможно временно отдельным работникам по их личному заявлению с указанием уважительных причин и с учетом производственных возможностей.

4.1.12. В период отмены образовательной деятельности по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.1.13. Воспитателям, работающим на группе компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи) в случае закрытия группы на летний период по приказу работодателя, на период закрытия устанавливается норма часов работы как для воспитателей, работающих на группе общеразвивающей направленности. При этом длительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для данных воспитателей сохраняется, согласно трудового договора.

4.1.14. На каждую группу с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни или другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения образования и иными локальными актами.

4.1.15. В соответствии с инструктивным письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 24.12.2001г. № 29/1886-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» педагогу-психологу установить один методический день в неделю с нормой выработки 7,2 часа на обработку, анализ и обобщение полученных результатов в ходе работы с воспитанниками, на подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации). Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

4.1.16. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим Работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному объему педагогической работы.

4.1.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего Учреждением.

4.1.18. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха или оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

4.1.19. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза Учреждения.

4.1.20. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.1.21. В течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.22. На рабочих местах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, питание и отдых производится в рабочее время (воспитатели, сторожа). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.1.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю, работающему в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- заведующему и заместителю заведующего по воспитательной и методической работе – 42 календарных дня;
- педагогическим работникам, работающим с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (на группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи): учитель-логопед, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог – психолог, инструктор по физической культуре – 56 календарных дней.

4.1.24. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.25. Всем работникам Учреждения предоставляются дополнительный отпуск – 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока).

4.1.26. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам Учреждения по их заявлению не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (подробно смотреть в пункте 5.2.4.).

4.1.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТК РФ) продолжительностью от 3 до 6 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска указан в Перечне должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждаемый приказом заведующего. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Коллективным договором Учреждения (ст. 119 ТК РФ), оплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.1.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с утвержденным графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитывается необходимость обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.1.29. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). За второй и последующий годы работы ежегодный отпуск предоставляется работникам – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.1.30. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск за отработанный период по заявлению Работника может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.31. Ежегодный отпуск по взаимному согласованию между работодателем и работником может делиться на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, остальные части – по взаимному согласию.

4.1.32. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.128 ТК РФ), кроме работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда.

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

4.1.34. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по согласию между работником и

работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.1.35. Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

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

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 с последними изменениями от 20 апреля 2010 г. № 253 приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

4.1.37. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, работающих по совместительству устанавливаются на общих основаниях (ст. 286 ТК РФ)

4.1.38. В случаях, если продолжительность оплачиваемого отпуска работника, являющегося совместителем, меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, соответствующей продолжительности.

4.1.39. После каждого дня сдачи крови, работнику предоставляется дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1 Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы по их письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- для проводов в армию -1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

4.2.2. Предоставлять работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.2.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)– до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.2.4. По заявлению работника, педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления данного отпуска определены Приказом Министерством образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает работодателю не менее чем за **1 месяц** до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение **10 дней** со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время начала отпуска может быть изменено. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом работодателя

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске работодатель вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства: состояние здоровья работника; личные и семейные обстоятельства работника; возможности образовательного учреждения.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в Учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более **2-х** педагогических работников Учреждения. При наличии трудовых ресурсов работодатель может определить иной количественный состав.

График длительных отпусков согласуется с учредителем Учреждения не позднее, чем за **1 месяц** до его начала.

Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с работодателем. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает работодателя не менее, чем за 2 недели. В случае замещения его должности другим работником, принятым по срочному трудовому договору.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, **длительный отпуск продлению не подлежит**. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Разделение длительного отпуска на части, присоединение к очередному отпуску педагогического работника, предоставление длительного отпуска работнику, работающему по совместительству – **не допускается**.

Длительные отпуска предоставляются педагогическим работникам **без сохранения заработной платы**.

Длительные отпуска педагогическим работникам **не оплачиваются**, в том числе, из средств, приносящей доход деятельности.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка при условии, что

за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

4.2.5. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом заведующего Учреждением. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №112», разработанного на основании примерного положения, утвержденного постановлением администрации Ангарского городского округа, принятого Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области. В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

5.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются установленные Учредителем дни: **25 числа** текущего месяца – за первую половину текущего месяца, **10 числа следующего месяца** – за вторую половину предыдущего месяца.

5.1.5. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.1.7. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право, в соответствии со

статьей 142 ТК РФ, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.1.10. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.1.11. Изменение оплаты труда и размеров должностных окладов производится на основании «Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 112».

5.1.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от завершения образования, присвоения квалификационной категории, присвоения ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования (переподготовки по соответствующей должности работника специальности) – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией Иркутской области;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

5.1.13. Согласно «Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 112» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством.

5.1.14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

5.1.15. Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам производятся доплаты в размере от 8 до 12 процентов должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда.

В перечень должностей с вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты входят: повар – 12 %, шеф-повар - 12 %, кухонный рабочий – 8 %.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

5.1.16. Оплата труда при работе в ночное время (с 22.00 ч. - 6.00 ч.) сторожам производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в

ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.17. Работникам, работающим на группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи, устанавливается доплата за специфику работы в следующих размерах:

- воспитателям, учителю – логопеду, музыкальному руководителю – 20 % должностного оклада (ставки);

- младшему воспитателю – 15 % должностного оклада (ставки).

5.1.18. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат работникам устанавливаются в соответствии «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 112».

5.1.19. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, заместителю заведующего по административно – хозяйственной работе и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 112».

5.1.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме.

5.2.2. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, иными нормативными локальными актами, трудовыми договорами.

5.2.3. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.2.4. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных ст. 236 ТК.

6.2.5. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.2. Предоставлять льготу работникам Учреждения (в том числе дошкольных отделений муниципальных общеобразовательных учреждений) по оплате за присмотр и уход за их детьми Учреждения в размере 50 % от размера ежемесячной родительской платы за присмотр и уход за детьми в порядке, установленном постановлением администрации Ангарского городского округа.

6.2.3. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

6.2.4. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.5. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.6. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.

6.2.7. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.2.8. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставлять Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

6.2.10. Представлять ходатайства в орган управления образованием о награждении Работников образовательных учреждений знаками отличия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.2.11. Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Федеральными законами (ст.183 ТК РФ).

6.2.12. При заболеваниях и травмах Учреждение оплачивает Работнику первые три дня листа нетрудоспособности из фонда заработной платы, остальные дни оплачивает Фонд социального страхования. При беременности и родах, карантине и в ряде других случаев за все дни листа нетрудоспособности оплачивает Фонд социального страхования (ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

6.2.13. Предоставлять ходатайства в Управление образования Администрации Ангарского городского округа о награждении работников Учреждения знаками отличия в соответствии с действующими нормативными документами.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Знакомить и разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, иных документов, затрагивающих интересы работников Учреждения.

6.3.2. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по различным вопросам правового характера в целях защиты и реализации их трудовых, гражданских и других прав.

6.3.3. Инициировать рассмотрение вопросов ходатайства о награждении знаками отличия лучших воспитателей и других работников Учреждения, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процесса.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется (ст.214 ТК РФ):

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0, 2 % суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения.

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма

7.1.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.5. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

7.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.7. Организовывать за счет средств Учреждения проведение стирки и ремонт специальной одежды (ст. 221 ТК РФ).

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

7.1.9. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом учреждения.

В состав комиссии специальной оценки условий труда на рабочих местах в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.10. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.11. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, теоретическое и практическое обучение, проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раз в три года на специальных курсах специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет собственных средств.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.14. Осуществлять контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной защиты, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.15. Разрабатывать инструкции по охране труда и утверждать их с учетом мнения Профкома (ст. 214 ТК РФ).

7.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.17. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.216 ТК РФ).

7.1.18. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216 ТК РФ).

7.1.20. Предоставлять работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по:

- обеспечению требований охраны труда и окружающей среды, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников, проведению противопожарной пропаганды;

- проведению периодических медицинских осмотров и выполнению рекомендаций по их результатам.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение по охране труда на календарный год.

7.2.3. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства по охране труда и мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда и улучшению условий труда.

7.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, предоставлять интересы работников в случаях профзаболеваний.

7.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы на участках производства.

7.2.7. Принимать участие в работе по обеспечению работников Учреждения качественным медицинским обслуживанием по программе обязательного медицинского страхования.

7.2.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения и проводить работу по оздоровлению детей и работников.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Осуществлять на основании личных заявлений работников – членов профсоюза на безвозмездной основе отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счет профсоюза через бухгалтерию Учреждения.

8.1.3. Осуществлять на основании личных заявлений работников – не членов профсоюза на безвозмездной основе отчисление в размере 1% от начисленной заработной платы и их перечисление на счет профсоюза через бухгалтерию Учреждения.

Указанное перечисление производить одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

8.1.4. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, время с сохранением заработной платы по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.1.5. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.1.6. Включать членов Профкома Учреждения в состав комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- и другие вопросы, в рамках законодательства РФ.

9. Контроль за выполнение коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля над выполнением коллективного договора стороны на равноправной основе создают, при необходимости, комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

9.1.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.1.3. Конфликты и разногласия, возникающие в период действия коллективного договор и связанные с его выполнением, рассматривать комиссией в 10-дневный срок.

9.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор принимаются Комиссией, являются совместным решением работодателя и профгруппы Учреждения и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

9.1.6. Стороны, заключившие Коллективный договор, и лица, виновные в неисполнении положений Коллективного договора, несут ответственность за невыполнение взятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного начать за 3 месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.