## РазделI.ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице Заведующей МДОУ № 15 «Ручеѐк» Трибунской Елены Владимировны

(наименованиеработодателя)

и работниками дошкольной образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель — Носкова Юлия Александровна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения первичной профсоюзной организации.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальныхитрудовыхгарантийработников,созданияблагоприятныхусловий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.
  2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии снормативными правовыми актами, соглашениями.
  3. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Ручеѐк» г. Петровска Саратовской области, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.
  4. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписатьколлективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50%и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений,решаютсяработодателемсучетоммнениявыборногооргана

первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования»,Соглашение между Управлением образования Петровского муниципального района и Петровской организацией Профсоюза народного образования и науки РФ.

* 1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.
  2. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.
  3. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.
  4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
  5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
  6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

* 1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонамиидействуетвтечениетрехлетдозаключенияновогоколлективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.
  2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен бытьдоведенработодателемдосведенияработниковвтечение7днейпослеего подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.
  2. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  3. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

* 1. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  2. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

# II.ГАРАНТИИПРИЗАКЛЮЧЕНИИ,

**ИЗМЕНЕНИИИРАСТОРЖЕНИИТРУДОВОГОДОГОВОРА**

1. Стороныдоговорились,что:
   1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

## Работодательобязуется:

* + 1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

* + 1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомитьработниковподросписьснастоящимколлективнымдоговором,

уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

* + 1. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

* + 1. Заключатьтрудовойдоговордлявыполненияработы,котораяносит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
    2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, ис учетом положений настоящего коллективного договора.
    3. Выполнятьусловиязаключенноготрудовогодоговора.
    4. Изменениеопределенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количествагрупп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента,изменениеобразовательныхпрограммидр.),определенные

сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

* + 1. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

* + 1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовымувольнениемявляетсявысвобождение10%иболееработников в течение 90 календарных дней.

* + 1. Обеспечитьпреимущественное право на оставлениенаработе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:
       - предпенсионноговозраста(за5летдоустановлениястраховойпенсии);
       - проработавшиеворганизациисвыше10 лет;
       - одинокиематери,имеющиедетейдо16лет;
       - одинокиеотцы,воспитывающиедетейдо16лет;
       - родители,воспитывающиедетей-инвалидовдо18лет;
       - награжденныегосударственныминаградамивсвязиспедагогической деятельностью;
       - молодыеспециалисты,имеющиетрудовойстажменееодногогода.
    2. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя можетбытьпроизведенотолькоспредварительногосогласиявыборногооргана первичной профсоюзной организации.
    3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).
    4. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).
    5. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и наопределенный срок,обеспечивать приоритет вприеменаработуработников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.
    6. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.
    7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
    8. Повышатьквалификациюпедагогическихработниковнережечем один раз в три года.
    9. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
    10. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
    11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
    12. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки,обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

* + 1. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
    2. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнениипо пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
    3. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностейруководителей,специалистовислужащих(раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования), повышение уровняквалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификацииработника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

* + 1. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:
* работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходе за ребенком, учебном отпуске;
* лицмоложе18лет;
* женщин,имеющихдетейдотрехлет;
* одинокихматерейилиотцов,имеющихдетейдо16-летнего возраста;
* одновременнодвухработниковизоднойсемьи.
  + 1. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитыватьвозможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюсяуработодателяработу(каквакантнуюдолжностьилиработу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья(часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

* + 1. Оказание логопедической помощи в ДОУ регулировать Распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. №Р-75, котороеутвердило«Положение об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункта 2.3. вышеназванного Положения количество штатных единиц учителей- логопедов определять исходя из:

1. количества обучающихся, имеющих заключение психолого-медико- педагогической комиссии (далее - ПМПК) с рекомендациями об обучении по адаптированной основной образовательной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 6-12 указанных обучающихся;
2. количества обучающихся, имеющих заключение психолого- педагогическогоконсилиума(далее -ППк)и(или)ПМПКсрекомендациямиоб оказании психолого-педагогической помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, (проведении коррекционных занятий с учителем- логопедом) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся;
3. количества обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем-логопедом организации, из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся.
   1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
      1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
      2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.
      3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.
      4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
      5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

## РазделIII.РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯОТДЫХА

1. Стороныпришликсоглашениюотом,что:
   1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правиламивнутреннеготрудовогораспорядка, годовым календарным учебнымграфиком,графикомсменности,согласованнымисвыборныморганом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогическихработниковобразовательнойорганизациизакрепляютсяв

«Положениионормахпрофессиональнойэтики».

* 1. Началоработы

с7.00 до 19.00

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

* 1. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общимивыходнымиднямиявляетсясубботаивоскресенье.

* 1. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаютсяв следующих случаях:
* посоглашениюмеждуработникомиработодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
  1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работавсверхурочноевремякомпенсируетсясоответствующейоплатойс дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Кработевсверхурочноевремянедопускаютсябеременныеженщины.

* 1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Безсогласияработниковдопускаетсяпривлечениев следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. длявыполненияработ,необходимостькоторыхобусловленавведением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

* 1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.
  2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временнойнетрудоспособностиработника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодногооплачиваемогоотпускалибоработникбылпредупреждено

времениначалаэтогоотпускапозднеечемзадвенеделидоегоначала,тоработодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Висключительныхслучаях,когдапредоставлениеотпускаработникув текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12месяцевпослеокончаниятогорабочего года,закоторыйонпредоставляется. Запрещаетсянепредоставлениеежегодногооплачиваемогоотпускав течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпускаработникамввозрастедовосемнадцатилетиработникам,занятымна

работахсвреднымии(или)опаснымиусловиямитруда.

* 1. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

* 1. Ежегодный основнойудлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

* 1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.
  2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв.Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая2016года№644«ОбутвержденииПорядкапредоставленияпедагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
  3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется посоглашениюсторонтрудовогодоговора.Исходяизинтересовсторон,по

заявлению педагогического работника длительный отпускможно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев.При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

* 1. За счѐт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности,по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.
  2. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

-уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации- 3 календарных дня.

* 1. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.
  2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательствомследующим работникам:
* родителям,имеющимдетейввозрастедо14лет–14календарныхдней;
* всвязиспереездомнановоеместожительство-1календарныйдень;
* припразднованиисвадьбыдетей–2календарныхдня;
* дляпроводовдетейнавоеннуюслужбу–2календарныхдня;
* неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
* участникамВеликойОтечественнойвойныдо35календарныхднейв

году;

* работающимпенсионерампостарости–до14календарныхднейвгоду;
* родителямиженам(мужьям)военнослужащих,погибшихилиумерших

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

# IV.ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕТРУДА

## Стороныдоговорились:

* 1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
  2. ОплататрудавМБДОУд/с №15«Ручеѐк»

(наименованиеорганизации)

осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатываетсяиутверждаетсяруководителеморганизациипосогласованиюс профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольной организации разрабатывается на основеПоложения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальныхорганизацийобразованияСаратовскойобласти,утвержденного органами местного самоуправления муниципального района.

* 1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объѐма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработнаяплатамаксимальнымразмеромнеограничивается.

* 1. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных организаций: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:

-группа по оплате труда, к которой отнесена образовательнаяорганизация;

* 1. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональныминормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащихи профессиямрабочих организаций не должны быть нижеразмеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6 Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

* 1. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;
     1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дняпредставления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты ;
     2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплатза наличие квалификационной категории в периодпребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится содня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

* 1. Устанавливаетсяследующийпереченьвидоввыплатстимулирующего характера:
* за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);
* закачествовыполняемойработыпоитогамработызагод*;*
* выплаты за стаж педагогическойработы по состоянию на начало учебного года;
* премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации.

* 1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.
  2. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

## Руководительобязуется:

* 1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной формене реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 14 и 29 числа.

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

* 1. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.
  2. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае, если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной

иоплачиваетсязапервыедвачасапереработкивполуторномизапоследующие часы – в двойном объеме.

* 1. При переработке рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часав полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха,но не менее времени, отработанному сверхурочно.

* 1. В случае задержки выплаты заработной платы на срокболее 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска,выплатприувольненииидругихвыплат,причитающихсяработнику,в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы), *но не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставкиЦБ РФ ст.236 ТК РФ*) независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

* 1. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.
  2. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.
  3. Ежемесячно выдавать всем работникамперед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию свыборным органом первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период суказанием основанийначислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.
  4. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.
  5. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
  6. Оплатуотпуска производить непозднее, чем за тридня до егоначала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производитсявсоответствиисост.139ТКРФ иПостановлениемПравительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

* 1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы; педагогическим работникам – в размере 35% от базового оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы.

На основании Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П выплаты, связанные сосверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также совмещение не включать в минимальный размер оплаты труда.

* 1. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.
  2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
  3. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:
* принятиялокальныхнормативныхактов;
* установлениякомпенсационныхистимулирующихвыплат;

-проведения мероприятий по аттестации работников МБДОУ на соответствие занимаемой должности.

* 1. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование,увеличение размеров надбавок идоплат стимулирующегои компенсационного характера, оказание материальной помощи.

## РазделV.СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ

1. Стороныпришликсоглашениюотомчто:
   1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

-приприеменаработу(ст.64,168,220,287,259,262ТКРФ);

* припереводенадругуюработу(ст.72,72.1,72.2,73,74ТКРФ);
* приувольнении(ст.178,179,180,82ТКРФ);
* приоплатетруда(ст.142,256ТКРФ);
* принаправлениивслужебныекомандировки(ст.167-168ТК РФ);
* присовмещенииработысобучением(173,174,177ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
* припредоставленииежегодногооплачиваемогоотпуска(ст.116-119, 123-128 ТК РФ);
* всвязисзадержкойвыдачитрудовойкнижкиприувольнении;
* вдругихслучаях,предусмотренныхдействующимзаконодательством.
  1. Работодательобязуется:
     1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работниковв порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
     2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
     3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
     4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
     5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;
     6. своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд России для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;
     7. определитьвремяиместодляпитанияработниковобразовательных организаций;
     8. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью за счет средств первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с №15 «Ручеѐк» и других финансовых источников;
     9. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФгарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:
        + работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
  2. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственноосуществляющих учебныйпроцесс)всоответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организацийили образовательных организаций высшего образования.
  3. Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам образовательного учреждения применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% от оклада.
  4. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.
  5. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначаетсяпо результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.
  6. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размерене ниже средней стимулирующей выплаты педагогических работников по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.
  7. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приѐма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.
  8. За работу в учреждениях имеющие группы, реализующие адаптированные образовательные программы работникам, непосредственно занятым в таких группах устанавливается доплата в размере 20% к должностному окладу с учетом выплат за квалификационную категорию (стаж педагогической работы).
  9. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского; медальюЛ.С.Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственнымзнакомотличия"Отличникпросвещения";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

* 1. Предусмотретьльготыикомпенсации,связанныесаттестацией:
     1. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:
        + длительнойвременнойнетрудоспособности;
        + нахождениявотпускепобеременностииродам,поуходузаребенком;
        + нахождениявкомандировкенаработепоспециальностизарубежом;
        + нахождениявотпуске,предусмотренномЗаконом «Обобразованиив

РФ».

* + 1. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим

педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от еевида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лети по заявлению работника.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работникамипенсионного возраста.

* + 1. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы вдолжности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
    2. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работыпоинойдолжности,покоторойнеустановленаквалификационная

категория,могутбытьустановленыусловияоплатытрудасучетомимеющихся квалификационных категорий.

* 1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).
  2. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

**РазделVI.Охранатрудаиздоровья**

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

* 1. Сторонысовместнообязуются:
     1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.
     2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.
     3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.
     4. Обеспечивать:

работу комиссий: по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приѐмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новомуучебному году; по приѐмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

своевременноерасследованиенесчастныхслучаев;

оказаниематериальнойпомощипострадавшимнапроизводстве.

* + 1. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.
    2. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охранетруда.
    3. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта,втомчислепроведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.
  1. Работодательобязуется:
     1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасноститруда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1, 216.2 ТК РФ).
     2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.
     3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия; из всех источников финансирования средства в сумме не ниже 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.
     4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по обеспечению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма ипрофессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.
     5. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации
     6. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

* + 1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работахсвреднымии(или)опаснымиусловияхтрудавсоответствиис

требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ в виде доплаты в 12% должностного оклада, дополнительного отпуска – 7 дней и сокращенной продолжительности рабочей недели – 36 часов.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

* + 1. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.
    2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,об использовании приборов, устройств,оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксациюпроцессов производства работ, в целях контроля за безопасностьюпроизводства работ.
    3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

* + 1. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин ибаз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

* + 1. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальнойзащитыработникамсквозныхпрофессийидолжностейвсех

видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Категории работников и норма выдачи СИЗ.

* + 1. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
    2. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

* + 1. Обеспечить прохождение за счет собственных средств работодателя, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработкана время их прохождения,обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек работников.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

* + 1. Сохранять за работником место работы (должность) исредний заработок на время приостановления работ в связи с административным [приостановлением деятельности](garantf1://12025267.3012/)или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охранытруда не по его вине (ст. 216.1 ТК РФ).
    2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
    3. Вслучае отказа работникаотработыпри возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
    4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
    5. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.
    6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
    7. Создатьворганизациикомиссиюпоохранетруда,всоставкоторой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.
    8. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
    9. Оборудоватькомнатудляотдыхаработниковорганизации.
  1. Работниквобластиохранытрудаобязан:
     1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
     2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
     3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
     4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
     5. Извещатьнемедленносвоегонепосредственногоиливышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
     6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника,атакжепринеобеспечениинеобходимымисредствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

* 1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
     2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.
     3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.
     4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:
        + поохране труда;
        + попроведениюспециальнойоценкиусловийтруда;
        + порасследованиюнесчастныхслучаевнапроизводстве;
        + по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.
     5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.
     6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.
     7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательстваоб охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

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

* + 1. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## РазделVII.Гарантиипрофсоюзнойдеятельности

* 1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношениянапринципахсоциальногопартнерства,сотрудничества,

уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

* 1. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:
     1. защитысоциально-трудовыхправиинтересовработников;
     2. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
     3. соблюдениязаконодательстваотруде;
     4. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
     5. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.
     6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органав соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
* соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
* не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
* безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;
* осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;
* предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивпри этомоплатуиххозяйственного содержания,ремонта,отопления, освещения, уборки и охраны.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза,имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы.

* 1. Работодательобязуется:
     1. Не допускатьограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
     2. Увольнениеработника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению штатов;несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскания,проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.
     3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработнойплаты работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

* + 1. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы в индивидуальных трудовых отношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.
    2. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
    3. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития организации.
    4. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 5 баллов.
    5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
       - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
       - привлечениексверхурочнымработам;
       - разделениерабочеговремениначасти;
       - запрещениеработыввыходныеинерабочиепраздничныедни;
       - очередностьпредоставленияотпусков;
       - установлениезаработнойплаты;
       - применениесистемнормированиятруда;
       - массовыеувольнения(ст.180ТКРФ);
       - установлениеперечнядолжностейработниковсненормированнымрабочим днем;
       - утверждениеПравилвнутреннеготрудовогораспорядка;
       - созданиекомиссийпоохранетруда;
       - составлениеграфиковсменности;
       - утверждениеформырасчетноголистка;
       - установлениеразмеровповышеннойзаработнойплатызавредныеи (или) опасные и иные особые условия труда;
       - размерыповышениязаработнойплатывночноевремя;
       - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
       - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
       - установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## РазделVIII.Обязательствавыборногоорганапервичной профсоюзной организации

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: 8.1.ПредставлятьизащищатьправаиинтересычленовПрофсоюзапо

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

Представлять в индивидуальных трудовых отношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.
  3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
  5. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
  6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
  7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
  9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  10. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации на соответствии занимаемой должностипедагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
  11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
  12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
  13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу в организации.
  14. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.
  15. Направлять учредителюорганизации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
  16. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.
  17. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
  18. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
  19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

