

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 132»
Школова М.С.

Приказ № 4/1 от «30» 01 2025 г.
М.П.



От работников:

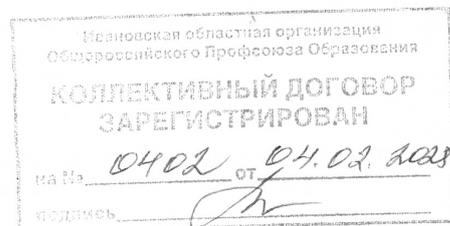
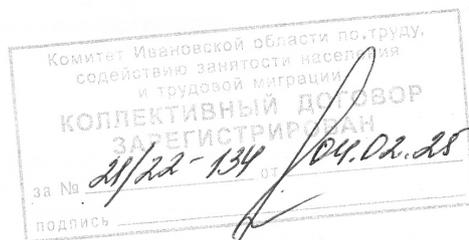
Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 132»
Охремчук Е.А.

Протокол № 1 от «30» 01 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 132»
на 2025 - 2027 годы

Дата вступления в силу

«30» 01 2025 г.



Почтовый и юридический адрес организации:
153045, город Иваново, ул. Шувандиной, дом 86,
телефон 8(4932)33-62-15
e-mail: dou132@ivedu.ru

Данные исполнителя: Школова Марина Сергеевна
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 132»,
телефон 8(4932)33-62-15
e-mail: dou132@ivedu.ru.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2025-2027 годы (далее - Договор) заключен на локальном уровне в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областным отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее – областное отраслевое соглашение), заключенного между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Городским отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее – городское отраслевое соглашение), заключенного между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, города Иванова, содержащими нормы трудового права.

1.2. Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в образовательной организации, устанавливающим условия оплаты труда и охраны труда работников организации, предоставление мер социальной поддержки, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- работники образовательного учреждения в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации учреждения (далее – Профком), действующей на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования;
- работодатель – образовательное учреждение в лице полномочного представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 132» (далее – Руководитель), действующего на основании Устава образовательной организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии перечисления ежемесячных взносов на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере не менее 0,75% от заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью (ст. ст. 30, 377 ТК РФ, п.10.2.4. ОС – 1%).

1.5. Стороны согласились с тем, что:

1.5.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение Договора в учреждении важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.5.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.5.3. Гарантии и компенсации для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора:

- Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

- Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

- Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.5.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.5.5. Работодатель и выборные органы первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших

выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. (п.1.5 ГС)

1.5.6. Положения Соглашения и Договора, улучшающие положение работников, применяются с даты, предусмотренной Соглашением и Договором.

1.5.7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Договора. После получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнениями и изменениями к Договору, которые является неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников учреждения.

1.5.9. Стороны социального партнерства обязаны выполнять решения по вопросам, включенным в Договор и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

1.5.10. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.11. В январе каждого календарного года администрация и профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

1.5.12. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).

1.5.13. Работодатель осуществляет уведомительную регистрацию Договора в электронной базе Ивановского областного комитета профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43).

1.5.14. Договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Руководителю, один – Профкому, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, один – Ивановской городской организации профсоюза образования.

1.5.15. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

Текст Договора, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте учреждения.

1.5.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст. 51 ТК РФ)

1.6. Договор (ст. 43 ТК РФ):

1.6.1. заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами;

1.6.2. переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее «01» октября 20 24 г. (не позднее, чем за три месяца до окончания действия Договора);

1.6.3. действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

1.6.4. сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;

1.6.5. сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности при смене формы собственности организации;

1.6.6. при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

1.6.7. при ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора;

1.8. В случае если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении действия коллективного договора (срок - не более трех лет).

1.9. Текст Договора, после уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также изменения и дополнения к нему, размещаются на официальном сайте учреждения.

1.10. Договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Руководителю, один – Профкому, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, один – Ивановской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

II. Развитие социального партнерства. Обязательства сторон.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления учреждением, принципов законности, демократии, информационной открытости и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.5. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Договор, но представляющих взаимный интерес.

2.1.6. Совместно вести работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.1.7. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе Управляющего Совета, комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждений (комиссии по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, по расследованию несчастных случаев, комиссии по трудовым спорам, по проведению СОУТ, и т.д.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников. (п.3.15 ГС)

2.2. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных Договором, соглашениями;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные учредительными документами учреждения, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профсоюзах», учредительными документами учреждения, Договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.4. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников, членов профсоюза, на соответствие занимаемой должности, проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.5. В целях контроля за выполнением Договора:

2.5.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.5.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 3-х - дневный срок.

2.5.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.5.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.6. Стороны договорились, что работодатель запрашивает мотивированное мнение профсоюзной организации при:

- принятии локальных нормативных актов, предусмотренных Договором (ст. 8 ТК РФ);
- утверждении должностных инструкций работников (п.9.4.1. ГС)

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
 - установлении порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
 - проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).
 - рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);
 - привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
 - установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
 - определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
 - предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
 - установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
 - привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
 - установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
 - предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
 - утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - ст. 135 ТК РФ;
 - утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
 - установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
 - установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
 - установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- 2.7. Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст. ст. 372, 373 ТК РФ.
- 2.8. Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).
- 2.9. Работодатель
- 2.9.1. Согласно плану-графику осуществляет награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Профсоюза (п. 3.1.7 ГС, п. 4.5.4 ОС).
- 2.9.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 2.9.3. Обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.
- 2.9.4. Заблаговременно информирует и учитывает мнение Профсоюза и положения настоящего Договора при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.
- 2.9.5. Принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

- 2.9.6. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления учреждением содействует функционированию и развитию первичной профсоюзной организации в учреждении.
- 2.9.7. Обеспечивает участие представителей профкома при проведении аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
- 2.10. Профсоюз:
- 2.10.1. Выступает инициатором заключения Договора в учреждении.
- 2.10.2. Разрабатывает предложения для включения в Договор.
- 2.10.3. Осуществляет контроль за выполнением Договора.
- 2.10.4. Обеспечивает представительство Профсоюза в Управляющем совете учреждения и защиту социально-трудовых прав и интересов работников в комиссиях учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.
- 2.10.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.10.6. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.
- 2.10.7. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.
- 2.10.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора.
- 2.10.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.
- 2.10.10. Обеспечивает обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию, разработке планов социально-экономического развития.
- 2.10.11. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профсоюзах», иными законами, Договором, Соглашением. Защищает работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров.
- 2.10.12. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров в период действия Договора при условии выполнения взаимных обязательств.
- 2.11. Ответственность сторон социального партнерства (ст.ст. 54, 55 ТК РФ):
- 2.11.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.
- 2.11.2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.
- 2.11.3. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников учреждения.

3.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных

(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2.3. В трудовой договор с педагогическим работником, учителем включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

3.2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, Договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

3.2.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, отраслевыми Соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

3.2.6. Работники учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

3.2.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.2.8. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

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

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.2. Прием на работу оформить приказом работодателя, изданным на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3.3. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.3.4. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (4.4.2. ГС, 4.5.4. ОС).

3.3.5. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Ивановской области, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.3.6. При принятии решения по сокращению численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками информировать Профсоюз не менее чем за 2 месяца, а также информировать Профсоюз, Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.3.7. Не допускать

- увольнения работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

- увольнения работников, являющихся членами профсоюза, без соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст.261 ТК РФ). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ);

- увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации профсоюза образования не менее, чем за 2 месяца (ч.8 ст.8.7 ОС - рекомендация);

- расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

3.3.8. Обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года. (9.6.1. ОС)

3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, обладают: работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии) (п.4.5.4. ОС); педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - если оба супруга работают в образовательных учреждениях; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе (4.4.3 ГС).

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.5.1. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3.6. Стороны согласились с тем, что в целях повышения престижа педагогических профессий работники принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди педагогических и других работников.

3.7. Стороны отмечают, что:

3.7.1. Аттестация кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и педагогических работников проводится в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», (далее - Порядок аттестации), а также нормативными правовыми актами Департамента образования, нормативными актами учредителей муниципальных образовательных организаций и областным отраслевым Соглашением (4.6.1. ОС).

3.7.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается, в том числе с профкомом образовательной организации.

3.7.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.7.4. Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.7.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.7.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.7.7. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 3.7.6 настоящего Договора, на педагогического работника распространяются гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке (4.6.7. ОС).

3.7.8. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию на основании личного вклада в развитие образования, документов, подтверждающих трансляцию педагогического опыта в межаттестационный период на уровне не ниже муниципального (проведение мастер-классов; открытых занятий; презентация педагогического опыта в рамках работы экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок; материалы, представленные для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, конкурсах профессионального мастерства) следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды, отраслевые награды, звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный работник... Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования Ивановской области»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 06.04.2006 № 325

- «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»)

- работающим с воспитанниками творческих детских коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив Ивановской области»;

- **проходящим аттестацию в третий и более раз с целью установления той же квалификационной категории по той же должности.**

3.7.9. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации устанавливает заявленную квалификационную категорию (при условии подачи указанных заявлений в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса):

- победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов;

- победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов.

3.7.10. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

3.7.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

3.7.12. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- а) при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- б) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- в) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 1 к Договору).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

3.7.13. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания, создает условия для подготовки электронного портфолио).

3.7.14. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда;
- обеспечением занятости работников учреждения, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.
- предоставлением работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

3.8.2. Принимает меры по недопущению требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8.3. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.8.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

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

IV. Оплата труда

4.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и системы оплаты труда.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждений регулируются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год;
- правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

4.3. Стороны признают необходимость:

- разработки и внедрения на локальном уровне системы оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг;

- присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) (доп согл №1 к ГС), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Стороны считают необходимым:

4.3.1. Проводить совместно мониторинг средней заработной платы работников учреждения, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей к средней заработной плате других работников учреждения. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами. По итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы(ем) оплаты труда, нормированию труда.

4.3.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

4.3.3. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

4.4. Работодатель

4.4.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (приложение №_2_ к коллективному договору).

4.4.2. Включает в Положение сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

4.4.3. Предусматривает в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Соглашений;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%; (доп согл №1 к ГС)

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или отдельных выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

- определения стимулирующих выплат к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников либо дополнительных дней отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ.

- обеспечения поддержки молодых педагогических кадров определяя механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

4.4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4.4. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в Положении о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

4.6. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (п.5.6. ГС, 5.7. ОС).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. (ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.7. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может

4.9.1. Сохранять оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период (п.4.5.8. ГС):

- длительной нетрудоспособности;

- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет.

4.9.2. Устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период (п.4.5.9 ГС):

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

4.9.3. Сохранять работнику оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категорией в следующих случаях (п.5.10.2. ОС- рекомендация):

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на два года;

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- не менее чем на 1 год - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года.

4.9.4. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (п.5.10.3 ОС).

4.10. Стимулирующие выплаты работникам распределяются по результатам труда (в т.ч. премии) Управляющим советом с учетом мнения Профкома по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.

4.10.1. Управляющий совет создает специальную комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующими положениями.

4.10.2. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

4.10.3. Руководитель обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

4.10.4. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

4.11. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

4.12. Заработная плата

4.12.1. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.12.2. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, Договором и трудовыми договорами.

4.12.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «_20-го числа» - выплата за первую половину текущего месяца; «_5-го числа» - выплата за вторую половину прошедшего месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

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

4.12.4. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

4.12.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № _8 _).

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

4.12.7. Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающихся 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, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.12.8. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода на кредитную карту, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

4.12.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.12.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **одной сто пятидесятой** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от **начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных** своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу **решением суда было признано** право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ)

4.12.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ заработная плата сохраняется в полном размере.

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

4.12.13. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

4.13. Работодатель осуществляет полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

4.14. Профсоюз:

4.14.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

4.14.2. Осуществляет контроль за

- соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

- своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой

4.14.3. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по вопросам исполнения работодателем трудового законодательства и настоящего Договора.

4.14.4. Участвует в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №_1_ к Договору).

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

5.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации без его согласия в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 273-ФЗ).

В других случаях работодатель может привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации не может привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 N 372-ФЗ)

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7. Работодатель предусматривает в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательной организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.8.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

5.8.3. Работникам, условия труда которых по результатам проведения специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 12__ к Договору).

5.8.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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

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

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

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.8.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.(ст. 125 ТК РФ).

5.8.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).(ст.126 ТК РФ)

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

5.9. Педагогическим работникам организации предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением учреждения «О порядке предоставления педагогическим работникам организации длительного отпуска сроком до одного года», разработанного в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.10.2. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка- до пяти календарных дней;

- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.10.3. Руководителям и работникам с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – 1 рабочий день;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 рабочих дня в год в удобное для работника время;
- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня;
- уполномоченным по охране труда профсоюза – 2 рабочих дня;
- родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения - 1 рабочий день;
- руководителям и работникам учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (*либо по согласованию сторон предоставляется в иное время*).

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

5.10.4. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя.

5.10.5. В семьях, в которых трое или более несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, при условии, что самому младшему еще не исполнилось 14 лет, матерям (отцам) предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в любое время по их желанию.

(Закон № 34-ФЗ вступает в силу с 20 марта 2021 года).

5.10.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

5.11. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 19.11.2021 N 373-ФЗ)

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.13. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарных день в удобное для них время.

5.15. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении заданий, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении заданий, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель:

6.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (приложение №_3__ к Положению об оплате труда).

6.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ).

6.1.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

6.1.4. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).

6.1.5. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

6.1.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.7. Представляет в соответствующий орган Пенсионного фонда РФ сведения о работающих у него застрахованных лицах в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.1.8. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивает компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст.188 ТК РФ).

6.1.9. Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением (9.6.3. ОС).

6.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

6.3. Работникам учреждения которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемый вирусом SARS-COV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха, с соблюдением требований установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.2. Создают в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.3. Ежегодно разрабатывают и рассматривают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (приложение №_9_ к Договору).

7.1.4. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в состав комиссии по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений, оценке готовности образовательной организации к новому учебному году. (п.7.5.1. ОС, 7.1.5 ГС)

7.1.5. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по графику учреждения, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.

7.1.6. Осуществляют постоянный контроль за: (7.1.7 ГС)

а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении;

в) обучением и проверкой знаний требований охраны труда работников, руководителя и его заместителей.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.3. Введение должности специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. (доп согл №1 к ГС)

7.2.4. Обеспечение работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты и компенсациям. (7.3.11 ОС, 7.3.15 ГС).

7.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия. Списки профессий и должностей, порядок и нормы выдачи определяются в соответствующих приложениях (приложение № __10__ (7.3.9 ГС)

7.2.6. Применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ст.212 ТК РФ)

7.2.7. Установление обязательных требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда. Обучение работников по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение работников по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) стажировки на рабочем месте;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее - обучение требованиям охраны труда).

7.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.10. Качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ

7.2.11. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.21 №29н, обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст.212 ТК РФ).

7.2.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.2.14. Участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждении в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляет Профсоюзу информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. (7.3.8 ГС)

7.2.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.16. Выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности. (7.3.14 ГС)

7.2.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда

9.2.19. Разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждения повышенной опасности и утверждает их по согласованию с Профсоюзом (ОС...7.3.3., 7.3.3. ГС).

7.2.20. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования. (п.7.3.4. ГС).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 226 ТК РФ).

7.2.21. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

7.2.22. Наличие медицинской аптечки для оказания первой помощи работникам в комплектации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 года № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

7.2.23. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

7.3. Работодатель

7.3.1. Осуществляет меры по организации отдыха работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности. (7.3.12 ГС)

7.3.2. Освобождает работников в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации на основании его письменного заявления (при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем) от работы для прохождения диспансеризации работников следующие категории работников:

достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи 185,1 ТК РФ на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (в ред. Федерального закона от 31.07.2020 N 261-ФЗ);

- не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;

- работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (в ред. Федерального закона от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

7.3.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и количества профессиональных заболеваний согласно, перечня, установленного Приказом Минтруда России № 467н от 14 июля 2021 г. «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»

7.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

7.4.1. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные «Приказом Минтруда России от 14.09.2021 г.

№ 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

7.4.2. Снижать нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.4.3. Выделить рабочие места в подразделениях предприятия (организации) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.4.5. До предоставления беременной женщине другой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

7.4.6. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

7.4.7. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

7.5. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

7.5.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

7.5.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей.

7.5.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

7.5.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

7.5.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7.6. Профсоюз:

7.6.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в учреждении.

7.6.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы по охране труда и профилактике несчастных случаев, повреждения здоровья работников на производстве.

7.6.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

7.6.4. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел «Охрана труда и здоровья» в Договор.

7.6.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.6.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

7.6.7. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

7.6.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.6.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.

7.6.10. Способствует участию учреждения в областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области».

7.6.11. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.6.12. Информировывает работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

7.6.13. Участвует в работе комиссий по охране труда, приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений, оценке готовности образовательной организации к новому учебному году, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных Договором и соглашением, в разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда,

7.6.14. Вносит руководителю учреждения представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

7.6.15. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки в горком профсоюза образования.

7.7. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере: не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх

оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ)

VIII. Защита социально-трудовых прав молодежи

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.2. Содействуют созданию и работе Совета молодых специалистов в учреждении.

8.2. Руководитель:

8.2.1. Способствует оказанию помощи молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.2.2. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов»:

- предоставляет ежемесячные и единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам учреждений:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

8.2.3. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает доплату наставникам.

8.2.4. Способствует повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

8.2.5. Создает условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов.

8.2.6. Оказывать меры социальной поддержки работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате

8.2.7. При наличии финансовых средств оказывает материальную помощь:

- при первом бракосочетании работника в размере до 5 тыс. рублей
- при рождении ребенка в размере до 5 тыс. рублей

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Вносит предложения администрации учреждения по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.

8.3.2. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

8.3.3. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

8.3.4. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях учреждения, городской и областной организаций профсоюза образования.

XI. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзах», Областным законом «О правах профессиональных союзов», Соглашением и Договором.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Способствует функционированию и развитию первичной профсоюзной организации в учреждении, соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует ее деятельности и не допускают случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

Обеспечивает условия для уставной деятельности выборного органа Профсоюза - Профкома.

11.2.2. Предоставляет профкому учреждения:

- необходимое помещение для проведения профсоюзных собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения;

- необходимые нормативные документы.

11.2.3. Не препятствует работникам аппарата городской и областной организаций профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Способствует формированию в образовательной организации с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. (3.8.3. ОС)

11.2.5. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

11.2.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ.

11.2.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые определил профком и закрепил в Договоре.

11.2.8. Содействует профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.9. Своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения, представления профсоюзных органов и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

11.2.10. По требованию профсоюзных органов обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по Договору, соглашению.

11.2.11. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес на электронную почту учреждения, от горкома профсоюза образования.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома (его заместителя), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Увольнение по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума городской организации профсоюза образования, а увольнение по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения президиума городской организации профсоюза образования.

11.3.2 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

11.3.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.(п.10.5.1. ОС)

11.3.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

11.3.6. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатный правовой и технический инспектор труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на, время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы (при производственной возможности).

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц 16 рабочих часов.

11.3.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства.

11.3.8. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями установить стимулирующие выплаты:

- председателю первичной профсоюзной организации в размерах 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);

- уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

11.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.(10.10 ОСэ)

11.4. Органы Профсоюза вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением.

11.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

ХII. Контроль за выполнением Договора

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также Комитетом по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом. (ст.ст.54,55 ТК РФ)

12.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.4. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

ХIII. Перечень приложений к коллективному договору

Приложения к Коллективному Договору:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения

Приложение № 2 - Положение об оплате труда работников учреждения

Приложение № 3 - Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Приложение № 4 - Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Приложение № 5 - Перечень профессий и должностей, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры.

Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ «Детский сад № 132».

Приложение № 7 - Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, и условия их выдачи в МБДОУ "Детский сад № 132».

Приложение № 8 - Перечень гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда + доплаты за ВУ, + отпуска за ВУ

Приложение № 9 - Форма расчетного листка

Приложения к Положению об оплате труда работников учреждения:

Приложение №2а - Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера

Приложение №2б - Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера

Приложение № 2в - Положение о порядке и условиях предоставления материальной помощи работникам.