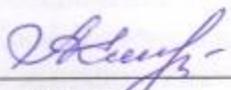


От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 65»


_____ К.В. Аврамчук
подпись

«17» августа 2023г.

От работодателя

Заведующий МДОУ «Детский сад № 65»



Е.А. Вехтер

«17» августа 2023г.

Принято на общем собрании коллектива Учреждения
Протокол № 03 от «27» апреля 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 65 общеразвивающего вида»
на 2023-2026гг.

Коллективный договор подписан:

17 августа 2023г.

Уведомительная регистрация:

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Обеспечение занятости, трудовой договор	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	14
4. Рабочее время и время отдыха, отпуска	15
5. Оплата и нормирование труда	19
6. Гарантии и компенсации	25
7. Охрана труда и здоровья	27
8. Поддержка молодых специалистов	33
9. Трудовые отношения	33
10. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины	37
11. Правила внутреннего трудового распорядка	38
12. Организация и режим работы Учреждения	39
13. Социальные льготы и гарантии	40
14. Гарантии профсоюзной деятельности	41
15. Обязательства профсоюзного комитета	45
16. Контроль за выполнением коллективного договора	46
17. Ответственность сторон социального партнерства за невыполнение принятых обязательств	46
18. Заключительные положения	47

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – Стороны) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель – МДОУ «Детский сад № 65» (в дальнейшем - Учреждение), действующее в соответствии с Уставом;

- представители работодателя – в лице заведующего Учреждением, действующего на основании Устава, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением;

- профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МДОУ «Детский сад № 65» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад № 65» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

- комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Закон Республики Коми от 26.06.2017 г. № 54-РЗ «О социальном партнерстве»;

- Трёхстороннее соглашение между администрацией МОГО «Ухта», МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и Ухтинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы (далее – Соглашение);

- другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор (далее - Договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

1.5. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации – Аврамчук Ксении Владимировны;

- работодатель в лице заведующего – Вехтер Елены Андреевны.

1.6. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.7. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и

распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.9. В течение срока действия Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.10. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов.

1.11. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ). Локальные нормативные акты, создаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором (ст. 8 ТК РФ).

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. В случаях, прямо предусмотренных в настоящем Договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом.

1.12. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в Учреждении, и не позднее чем в трёхдневный срок (рабочих дней) сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.13. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности Учреждения).

1.14. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десять дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.15. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Договором, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не

противоречит законодательству Российской Федерации.

1.16. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Учреждении.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением через первичную профсоюзную организацию:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- учет мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или его согласование:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) кодекс этики и служебного поведения (Приложение № 2);
- 3) положение о защите персональных данных (приложение № 3);
- 4) график аттестации и повышения квалификации педагогических работников (Приложение № 4);
- 5) график сменности (Приложение № 5);
- 6) график отпусков (Приложение № 6);
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение дополнительного отпуска (Приложение № 7);
- 8) положение об оплате труда (Приложение № 8);
- 9) форма расчетного листа (Приложение № 9);
- 10) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение доплат за условия труда по итогам СОУТ (Приложение № 10);
- 11) порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам МДОУ «Детский сад № 65» (Приложение № 11);
- 12) соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МДОУ «Детский сад № 65» (Приложение № 12);

- 13) план организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, здоровья сотрудников и детей МДОУ «Детский сад № 65» на 2022-2023 учебный год (Приложение № 13);
 - 14) Положение о комиссии по охране труда (Приложение № 14);
 - 15) Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда (Приложение № 15);
 - 16) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 16);
 - 17) список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного (периодического) медицинского осмотра (Приложение № 17).
- 1.21. Администрация обязана информировать профком о размерах финансовых поступлений из всех источников, отчитываться об их использовании не реже одного раза в полугодие.
- 1.22. Администрация обязуется не допускать издания приказов и распоряжений, ограничивающих деятельность профсоюза.
- 1.23. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 18.08.2023г. Срок действия договора – с 18.08.2023г. до 17.08.2026г.
- 1.24. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.25. Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.
- 1.26. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется профкомом.

Раздел 2. Обеспечение занятости, трудовой договор

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением №1 к коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников Учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профкомом (приложение №2)

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, настоящим Договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей, и профессиональными стандартами, принимая

решения по согласованию с профкомом.

В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает по согласованию с профкомом план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2.4. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.5. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);

- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);

- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);

- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);

- представление к наградам органов управления в сфере образования;

- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

2.6. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

2.7. Принимать меры с участием профкома по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Трудовой договор

2.4.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.4.2. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок (срочный договор). Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

2.4.4. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В индивидуальном трудовом договоре должны быть указаны трудовые функции работника, доплаты и надбавки, предусмотренные коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, при этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

2.4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.4.6. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях производить, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.4.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о

предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.4.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим коллективным договором или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.10. В связи с изменениями организации работы в Учреждении (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.), при продолжении работы в той же должности, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора работника по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: системы и условий оплаты труда, льгот, режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.), наименования должности и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

2.4.11. В установленном трудовым законодательством порядке обеспечивается разработка и реализация мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников, которое является **приложением №3** к настоящему Договору.

2.4.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.5. Прием работников на работу

2.5.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5.2. С учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусмотрена необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ):

- медицинское заключение.

2.5.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.5.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.5.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5.7. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, медицинского обслуживания не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331, 351.1 ТК РФ).

2.5.8. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».

2.5.9. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

2.5.10. Трудовые книжки хранятся у работодателя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.5.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.1, 72.2 ТК РФ, предусматривающие случаи, в которых не требуется письменное согласие работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.6. Прекращение трудового договора и увольнение работников

2.6.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 77 ТК РФ) (по собственному желанию);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,81);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменной собственника имущества организации, изменением под ведомственностью (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст.75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3,4 ст. 73 ТК);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);
- нарушения, установленные действующим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.6.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.6.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производить с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.6.4. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласовывается с первичной профсоюзной организации.

2.6.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.6.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

2.6.7. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.6.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счет средств субсидий, выделяемых на выполнение государственного (муниципального) задания.

2.6.9. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной

организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);

- беременным женщинам и работникам по уходу за ребенком до 1,5 лет.

2.6.10. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние обязательные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.6.11. Трудовой договор, заключенный на определенный срок (срочный трудовой договор) по истечении срока его действия может быть расторгнуты работодателем лишь в случаях предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.6.12. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.6.13. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6.14. В день прекращения трудового договора, Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст.84.1.)

2.6.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с профкомом.

2.6.16. Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

В соответствии с пунктом 2.4.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень

вакансий.

2.6.17. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

3.3. Работодатель и профком обязуются совместно разработать прогноз занятости на 5 лет. На основании прогноза занятости пересмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.

3.4. Работодатель обязуется оказать помощь в организации профессиональной подготовки, переподготовке и повышении квалификации работников согласно прилагаемому к настоящему Договору графику (приложение №4)

3.5. Работодатель осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров.

3.6. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

3.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.9. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если

работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

3.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.12. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.13. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, отпуска

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом (**приложение №5**).

4.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей.

4.1.3. В Учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

4.1.4. Продолжительность рабочего дня (смены):

- для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя из расчета 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре из расчета 30 часов в неделю;
- для руководителя, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36 часовая рабочая неделя в соответствии с графиком сменности, для мужчин - 40 часовая неделя.

Порядок определения учебной нагрузки для педагогического персонала,

оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.5. График работы утверждается работодателем и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

4.1.6. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте перед началом учебного года.

4.1.7. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.1.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Время отдыха, отпуска

4.2.1. В течение рабочего дня работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.2.2. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ).

4.2.3. Нерабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января; 23 февраля; 8 марта; 1 мая; 9 мая; 12 июня; 4 ноября (в ред. Федерального закона от N 35-ФЗ) (ст. 112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

4.2.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.2.5. Не привлекаются к дежурству в выходные и праздничные дни женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет.

4.2.6. Для женщин, имеющих несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, устанавливается гибкий график работы, на должности воспитателя – посменная работа.

4.2.7. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск обслуживающему персоналу в количестве 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в количестве 42 календарных дней на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», кроме установленных законодательством дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ)».

4.2.8. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Постановлению администрации МОГО «Ухта» №28 от 12.01.2022г. «О мерах по реализации решения Совета МОГО «Ухта» от 28.08.2009г. №341 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта».

В случае, если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию работника) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот (в ред. Приказа Минтруда РСФСР от 11.07.1991 №77).

4.2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (**Приложение № 6**)

4.2.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала.

4.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, 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.

4.2.12. Продление, перенесение, разделение отпуска производится только с согласия работника.

4.2.13. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.2.14. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию (ст. 173 ТК РФ): для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); для подготовки и защиты выпускной квалификационной

работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.2.15. Педагогическим работникам предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

4.2.16. 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.

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.

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.17. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2.18. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, полученной работником по медицинским показаниям, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика.

4.2.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.2.20. Отзыв из отпуска допускается только по приказу с письменного согласия работника. В приказе должен быть оговорен срок предоставления оставшихся дней отпуска. При отсутствии в приказе указанного срока работнику предоставляются оставшиеся дни отпуска в удобное для него время по его письменному заявлению.

Администрация вправе с письменного согласия работника отозвать его из отпуска. Отзыв из отпуска оформляется приказом по учреждению, оставшиеся неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в любое удобное для него время, согласованное с администрацией. Разделение отпуска допускается только с согласия работника.

4.2.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.2.22. За работу во вредных (опасных) и тяжелых условиях труда работникам МДОУ устанавливается оплачиваемый дополнительный отпуск в количестве до 7 календарных дней пропорционально отработанному времени (статья 117 ТК РФ) (Приложение №7).

4.2.23. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, предоставлять дополнительный оплачиваемый день 1 сентября каждого учебного года.

4.2.24. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный неоплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

1) до пяти календарных дней:

- рождение ребенка;
- регистрация брака;
- смерть близких родственников.

2) до 60 календарных дней в году работающим инвалидам.

3) до четырнадцати календарных дней:

- работающим пенсионерам по старости;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- 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-исполнительской 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).

4) до двух календарных дней:

- переезд на новое место жительства.

5) один календарный день:

- бракосочетание детей;
- проводы сына на службу в армию;
- родителям для сопровождения детей в 1 класс.

6) до семи календарных дней:

- родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ;
- по иным семейным обстоятельствам.

7) до 30 календарных дней:

- ветеранам труда.

4.2.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.2.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графике сменности, графике отпусков, трудовом договоре.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников МДОУ, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок

стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальными нормативными актами (приложение №8) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается в размере не менее 20% от общего фонда оплаты труда. Распределение стимулирующего фонда производится ежемесячно с обязательным участием профсоюзного комитета на основании Положения, являющегося частью настоящего коллективного договора.

Не допускается использование средств стимулирующего фонда оплаты труда для доплат младшему обслуживающему персоналу для доплат до минимального размера оплаты труда.

Распределение надбавок и доплат из вышеуказанного фонда оплаты труда производится с участием полномочного представителя Профсоюза.

5.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются 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 решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. Конкретные оклады и доплаты по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Положении об оплате труда работников.

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня представления соответствующего документа и заявления.

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по утвержденной форме расчетного листка (приложение №9).

Расчетные листки предоставляются работодателем работнику за 2 дня до выплаты заработной платы.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 15 и 30(31).

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

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

5.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст. 136 Тк РФ).

5.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 Тк РФ).

5.10. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику отпускные. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня (ст. 136 Тк РФ) до начала отпуска.

В случае невыплаты заработной платы во время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.11. Работникам, проходящим обучение по направлению Учреждения, на время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (гл. 26 Тк РФ).

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.

5.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ)

работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТкРФ. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТкРФ, устанавливает конкретные размеры доплат (приложение №10).

5.14. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.15. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Тк РФ).

5.16. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов следующего дня) устанавливается доплата в размере 35%.

5.17. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.18. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ст. 99 ТК РФ);

- в других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.19. Конкретные (в том числе и более выгодные для работника) размеры доплат за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, фиксируются в трудовом договоре с указанием источника финансирования.

5.20. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников в активированные дни и приостановление деятельности при массовом заболевании воспитанников гриппом или ОРВИ являются рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения.

5.21. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-

воспитательной, методической, организационной работе. Оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной в периоде, предшествующему периоду отмены образовательного процесса по указанным основаниям.

5.22. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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».

5.23. В целях материальной поддержки и закрепления педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев подряд вследствие общего заболевания или травмы);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождении в отпуске до одного года в соответствии со ст. 48 закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года;
- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращении численности и штата работников образовательного учреждения сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до прекращения трудовых отношений, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до окончания учебного года (31 мая).

5.24. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В тех случаях, когда педагогические работники, имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования), оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

5.25. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному

окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.26. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.27. Вознаграждения за выслугу лет, за профессиональное мастерство выплачивается в соответствии с **приложением №11**.

5.28. Время простоя (ст. 157 ТК) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.29. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.30. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- благодарность;
- награждение Почетной грамотой;
- премирование.

5.31. Поощрения объявляются приказом заведующего и доводятся до сведения коллектива, запись поощрений вносится в трудовую книжку работника.

5.32. За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению наградами администрации МОГО «Ухта», отраслевыми наградами РК и РФ, государственными наградами РК и РФ. В таких случаях Учреждение ходатайствует (оформляет наградной лист) перед Учредителем о награждении работника за заслуги.

5.33. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работодатель также сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.34. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель и профком обязуются:

6.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседании при руководителе учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

6.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях при руководителе учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

6.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.1.4. В связи с необходимостью проведения вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

6.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

6.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

6.2.5. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

6.2.6. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно музыкальный зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

6.2.7. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

6.2.8. На время прохождения медицинского осмотра за работником, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

6.2.9. Работнику, обучающемуся по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивать проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК).

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

6.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является **приложением № 12** к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.1.2. Разработать и выполнить в установленные сроки План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**приложение № 13**).

7.1.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зданий; по приемке помещений учреждения, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

Положение о комиссии по охране труда является **приложением № 14** к коллективному договору.

7.1.4. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

7.1.5. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) 3 лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности

образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

7.2.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

7.2.4. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда является **приложением № 15** к коллективному договору.

7.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск являются **приложениями № 7,10** к коллективному договору.

7.2.7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает работнику в срок не более десяти дней ее полную стоимость.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами является приложением № 16 к коллективному договору.

7.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и в течение образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

7.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

7.2.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц в соответствии с Контингентом работников МДОУ, подлежащих прохождению предварительного (периодического) медицинского осмотра (приложение №17)

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

7.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

7.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

7.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Республике Коми, Ухтинскую городскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

7.2.22. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.2.23. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2.25. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья воспитывающихся по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением

соответствующих актов.

7.2.26. Обеспечить наличие аптек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

7.2.27. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении.

7.5. Работники обязуются:

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

7.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, в т.ч. диспансеризацию.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.5.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.5.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.5.8. Питаться горячим питанием в Учреждении.

7.5.9. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Проходить систематическое обучение личной и общественной профилактике ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

7.5.10. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.5.11. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в производственной гимнастике и организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.6.2. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

7.6.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.4. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.6.5. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.6. В целях защиты прав и интересов работников, принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда.

7.6.7. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.8. Оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда от профсоюза.

7.6.9. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.

7.7. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

Раздел 8. Поддержка молодых специалистов.

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- * содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- * организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- * привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- * обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- * материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- * создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- * активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- * активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- * создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

Раздел 9. Трудовые отношения

9.1. Отношения участников образовательного процесса строятся на основе сотрудничества, доброжелательности и уважения друг к другу, приоритета общественных ценностей. Меры дисциплинарного взыскания к воспитанникам не применяются.

9.2. Права и обязанности Руководителя, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом Учреждения.

9.3. К компетенции Учреждения в установленной сфере деятельности относятся:

- разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования;
- предоставление Учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;
- установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;
- разработка и утверждение образовательных программ Учреждения;
- разработка и утверждение по согласованию с Учредителем программы развития Учреждения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
- прием воспитанников в Учреждение;
- использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий;
- проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;
- создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания воспитанников и работников Учреждения;
- формирование структуры Учреждения;
- создание условий для занятия воспитанниками физической культурой и спортом;
- содействие деятельности общественных объединений родителей (законных представителей) воспитанников, осуществляемой в Учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров;
- обеспечение создания и ведения официального сайта Учреждения в сети "Интернет";
- иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении или самозащиты трудовых прав.

9.5. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МДОУ присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в коллективный договор;
- участвует в комиссии по приемке МДОУ к новому учебному году;
- участвует в работе аттестационной комиссии МДОУ.

9.6. Работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:

- требовать от администрации оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
- требовать от работников Учреждения выполнения правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, бережного отношения к имуществу, пресекать любые попытки хищения материальных ценностей;
- участвовать в управлении Учреждением в соответствии с Уставом;
- вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса, по улучшению условий труда в соответствии с Уставом;
- защищать профессиональную честь, достоинство и деловую репутацию;
- получать копии жалоб, поданных в письменной форме, при дисциплинарном расследовании нарушений норм профессионального поведения или Устава Учреждения;
- на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;
- принимать участие в разработке инновационной политики и программы развития Учреждения;
- участвовать в деятельности Учреждения по оказанию дополнительных образовательных услуг;
- принимать участие в городских, региональных и всероссийских конкурсных мероприятиях, смотрах, научно-практических конференциях;
- публиковаться в научно-практических изданиях, сборниках, журналах разного уровня;
- выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний воспитанников. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам);
- повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации;
- права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми, отраслевыми Соглашениями.

9.7. Работники Учреждения обязаны:

- выполнять функции и, возложенные на него обязанности, установленные должностной инструкцией;
- соблюдать Устав, Правил внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Учреждения, законные распоряжения заведующего;
- реализовывать в полном объеме образовательные программы, утверждённые Учреждением, в соответствии с Лицензией;

- применять формы, методы и средства в организации образовательного процесса соответствующие возрастным психофизическим особенностям, наклонностям, способностям, интересам и потребностям детей;
- соблюдать права и свободы воспитанников и работников Учреждения;
- подготовить рабочее место к новому учебному году;
- предоставлять своевременно достоверные документы, сведения, справки, результаты диагностики;
- соблюдать в процессе осуществления своей трудовой деятельности отношения в пределах, определяемых действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ;
- нести материальную ответственность за причинение прямого действительного ущерба Учреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;
- соблюдать правила пожарной безопасности, охраны труда, СанПиН к организации жизнедеятельности воспитанников в дошкольном Учреждении;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу МДОУ;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

9.8. Педагогические работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:

- выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний воспитанников. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам);
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми;
- повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года;
- прохождение аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

9.9. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы дошкольного образования;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
 - развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
 - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
 - учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
 - систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- 9.10. Права работников Учреждения и меры их социальной поддержки определяются законодательством Российской Федерации, Уставом и трудовым договором. Порядок комплектования персонала и установление штатного расписания Учреждения регламентируется Уставом Учреждения.

Раздел 10. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

10.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня

обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения первичной профсоюзной организации.

10.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

10.7. Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.

10.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству первичной профсоюзной организации.

10.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МДОУ;
- применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с первичной профсоюзной организацией.

10.12. Дисциплинарные взыскания к руководителю МДОУ применяется Учредителем, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 11. Правила внутреннего трудового распорядка

11.1. В Учреждении (ст. 189,190 ТК РФ) в целях упорядочения работы и укрепления трудовой дисциплины утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка.

11.2. Правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны соответствовать эффективной организации работы коллектива Учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

11.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

11.4. Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить

законам и другим действующим нормативным актам РФ.

Раздел 12. Организация и режим работы Учреждения

12.1. Учреждение создается Учредителем и регистрируется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для некоммерческих организаций.

12.2. К полномочиям Учредителя относятся:

- организация предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования;
- создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержание детей в Учреждении;
- создание, реорганизация и ликвидация Учреждения;
- утверждение Устава Учреждения, изменений и дополнений, вносимых в устав;
- определение языка (языков), на котором ведётся обучение и воспитание в Учреждении;
- формирование и утверждение муниципального задания на оказание муниципальных услуг в соответствии с предусмотренным данным Уставом основной деятельностью и утвержденным администрацией МОГО «Ухта» порядком;
- обеспечение содержания здания и сооружения Учреждения, обустройство прилегающих к нему территории;
- осуществление иных полномочий в сфере образования.

12.3. Образовательная деятельность Учреждения подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

12.4. Учреждение в своей деятельности руководствуется федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Республики Коми, муниципальными правовыми актами МОГО «Ухта», Уставом Учреждения, договором об образовании, заключаемым между Учреждением и родителями (законными представителями).

12.5. В Учреждении должны быть созданы условия для ознакомления всех работников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников с его Уставом.

12.6. Учреждение создаётся, реорганизуется и ликвидируется в порядке, установленным законодательством Российской Федерации.

12.7. Учреждение создано без ограничения срока его деятельности.

12.8. Непосредственно образовательная деятельность как специально организованная форма обучения детей в Учреждении проводится, как правило, в период с 01 сентября по 31 мая.

12.9. Содержание образовательного процесса в Учреждении определяется образовательной программой дошкольного образования, разрабатываемой, принимаемой и реализуемой им самостоятельно в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условиям ее реализации, установленными федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и с учетом особенностей психофизического развития и возможностей детей.

12.10. Режим работы Учреждения и длительность пребывания в нем воспитанников определяется Учредителем и Уставом. Группы функционируют в режиме 5-дневной рабочей недели и рабочего дня 12-часового пребывания с 7:00 – 19:00.

12.11. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Коми, Уставом на принципах единоначалия и коллегиальности, обеспечивающих государственно-общественный характер управления Учреждением.

12.12. Единоличным исполнительным органом Учреждения является Руководитель Учреждения (заведующий), который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения. Прием на работу Руководителя осуществляется в порядке, определяемом его Уставом, и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.13. Коллегиальными органами управления Учреждением, обеспечивающих государственно-общественный характер управления, являются:

- Общее собрание работников Учреждения;
- Педагогический совет;
- Общее (групповое) родительское собрание.

12.14. Учреждение принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми в порядке, установленном его Уставом.

Раздел 13. Социальные льготы и гарантии

13.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуются обеспечить социальные гарантии работникам Учреждения:

13.1.1. Установить компенсации согласно результатам СОУТ.

13.1.2. Обеспечивать в соответствии с законодательством бесплатное прохождение диспансеризации работников учреждения.

13.1.3. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

13.1.4. Проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам (Новый год, День работников дошкольного образования (27 сентября), 8 марта, спортивные праздники).

13.1.5. При рождении ребенка у работника выплачивать ему единовременное пособие из ФСС в размере, утвержденном законодательством РФ.

13.2. Профсоюз обязуются обеспечить социальные гарантии работникам Учреждения:

13.2.1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с положением об оказании материальной помощи за счет профсоюзных взносов.

Раздел 14. Гарантии профсоюзной деятельности.

14.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами администрации муниципального образования городского округа МОГО «Ухта» администрации муниципального района МОГО «Ухта» соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

14.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом⁵⁹ (статья 377 ТК РФ).

14.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

14.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

14.1.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

14.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

14.1.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

14.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров,

множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

14.1.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

14.1.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм 47 воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

14.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

14.3. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

14.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 ТК РФ).
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

14.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

14.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.8 коллективного договора);
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

14.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

14.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

14.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

14.10. Работодатель обязуется:

14.10.1. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

14.10.2. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

14.10.3. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

14.10.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

14.10.5. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной

организации установить доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

14.10.6. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение 3 (трех) дней информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

Раздел 15. Обязательства профсоюзного комитета.

15.1. Профком обязуется:

15.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

15.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

15.1.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

15.1.4. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

15.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

15.1.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

15.1.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских

профсоюзных взносов.

15.1.8. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

15.1.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

15.1.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Раздел 16. Контроль за выполнением коллективного договора

16.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

16.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

16.3. Стороны договорились и обязуются:

16.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

16.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

16.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

16.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

16.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

16.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

16.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Раздел 17. Ответственность сторон социального партнерства за невыполнение принятых обязательств

17.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением

коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

17.2. Стороны вправе, по взаимному согласию, устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

17.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

17.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

17.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Раздел 18. Заключительные положения.

18.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

18.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение месяца после его подписания.

18.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Стороны имеют право

продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

18.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

18.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

18.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.