

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 22» г. Усинска

«Челядьёс сөвмөдэн 22 №-а видзанін» школадз велёдан Усинск карса
муниципальной асшорлуна учреждение

Коллективный договор
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 22» г. Усинска
на 2024-2026гг.

Представитель от числа
работников
И.И.Боброва

« 18 » декабря 2023г.

От работодателя
Заведующий
МАДОУ «ДС ОВ № 22»
г. Усинска
В.П. Волкодав
« 18 » декабря 2023г.

Принят общим собранием работников
МАДОУ «ДС ОВ № 22» г. Усинска
Протокол № 6 «14» декабря 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда,
занятости и социальной защиты Республики Коми

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

должность

подпись

Ф.И.О.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 14-К/2024
от « 20 » 01 2024 г.

Заместитель министра:
Короткин В.В.
подпись Ф.И.О.

Оглавление

1. Общие положения
 - 1.1. Цель коллективного договора
 - 1.2. Предмет коллективного договора
 - 1.3. Стороны коллективного договора
 - 1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора
 - 1.5. Действия коллективного договора
 - 1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор
 - 1.7. Выполнение коллективного договора
2. Рабочее время и время отдыха
3. Оплата труда
 - 3.1. Стороны договорились
 - 3.2. Работодатель обязуется
4. Гарантии и компенсации
5. Развитие персонала
6. Условия и охрана труда
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации
9. **Приложения**
 - 9.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
 - 9.2. Положение об оплате труда работников
 - 9.3. Перечень профессий и должностей, связанных с опасными условиями труда, которым установлены гарантии и компенсации
 - 9.4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и техники безопасности
 - 9.5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты
 - 9.6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие (или) обезвреживающие средства
 - 9.7. Перечень должностей и профессий подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

1. Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 22» г. Усинска (далее – Детский сад).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

В случае принятия органами государственной власти и муниципального самоуправления решений, улучшающих положение работников детского сада по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между «Работодателем» и «Работниками» в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства, в лице специально избранного представительного органа из числа работников.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:
«Работодатель» в лице заведующего МАДОУ «ДС ОВ N 22» г. Усинска Волкова Валентины Петровны, действующего на основании Устава
и «Работники» в лице избранного представителя трудового коллектива Бобровой Ирины Ивановны.

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

«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 равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления от представительного органа из числа работников при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- повышать занятость граждан предпенсионного возраста;
- установить преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста;
- информирование представительного органа работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Представительный орган из числа работников обязуется:

- оказывать содействие «Работодателю» в организации работы по охране труда присущими совету методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни «Работников», улучшения условий труда;
- способствовать мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- организовывать и проводить мероприятия, прогулки, занятия физической культурой и спортом;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- контролировать соблюдение «Работодателем» трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;
- в период действия Договора при условии выполнения «Работодателем» его положений не настаивать на пересмотре Договора, если выдвигаемые представительным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на «Работодателя»;
- отказаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения «Работодателем» принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать интересы «Работников» во взаимоотношениях с «Работодателем» по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать «Работникам» правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- в целях защиты прав и интересов работников:
 - а) принимать участие в подготовке локальных документов Детского сада в области
 - б) охраны труда, улучшения условий и охраны труда,

- с) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда;
- д) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, в судебных органах и в комиссиях по трудовым спорам в детском саду по вопросам нарушений законодательства об охране труда, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.
- проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета по охране труда от профсоюза;
- проводить совместно с работодателем смотр-конкурсы среди уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

«Работники» обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда (приложение 1);
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других работников;
- незамедлительно сообщать «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества «Работодателя»;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения «Работодателем» принятых на себя обязательств.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы Детского сада;
- 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;

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность; свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Детского сада, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Детским садом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Действие Договора распространяется на всех работников Детского сада независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые «Работодателем», трудовые договоры, заключаемые с «Работниками», не должны ухудшать положения «Работников» по сравнению с Договором.

В течение семи дней, с даты подписания сторонами, Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу «Работодатель» ознакомляет «Работника» под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, коллективным договором.

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

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В Договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (*Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьёй 44 ТК РФ*). Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и председателя профсоюзного комитета, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения «Работодателем» обязательств, возложенных на него Договором, «Работники» обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

2. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого «Работник» в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

2.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ). У рабочего по обслуживанию здания нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ),

2.3. «Работодатель» обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым «Работником».

2.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 128 ТК РФ).

2.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Детского сада.

2.6. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников детского сада к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом заведующего.

2.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам детского сада в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

2.11. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

2.12. За работу в районе Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);

2.13. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника может быть предоставлен в соответствии со ст. 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем:

- до пяти дней (рождение ребенка, смерть близких родственников, регистрация брака);
- до 60 календарных дней в году работающим инвалидам;

- до четырнадцати календарных дней – работающим пенсионерам по старости,
- работникам, имеющим двух детей до четырнадцати лет;
- до двух календарных дней - переезд на новое место жительства;
- один календарный день (бракосочетание детей, проводы сына на службу в армию, родителям для сопровождения детей в первый класс);
- до семи календарных дней – родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ.

2.14. Педагогические работники имеют право на длительный (до одного года) отпуск (не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной работы) (ст. 335 ТК РФ).

3. Оплата труда

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников Детского сада осуществляется в соответствии с действующим законодательством, на основе Положения об оплате труда (Приложение 2): Положения о выплатах компенсационного характера и Положения о выплатах стимулирующего характера, разработанных в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

3.2. Установить следующую структуру заработной платы:

- **должностные оклады**, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

Выплаты компенсационного характера.

Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- молодым специалистам;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям;
- работникам, месячная зарплата которых ниже минимального размера в оплаты труда полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера труда.

Выплаты стимулирующего характера

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.1. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

3.2.2. Установить, что должностные оклады, тарифные ставки работникам детского сада,

относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения.

3.2.3. Молодым специалистам может быть закреплен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном Положением о выплатах стимулирующего характера.

3.2.4. Оплата труда работников детского сада осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате. Предельный размер районного коэффициента к заработной плате составляет – 1,5, а предельный размер процентной надбавки за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате (в процентах) составляет 80. Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера выплачивается работникам детского сада в полном объеме с первого дня работы в учреждении.

3.2.5. Работникам детского сада, заключившим договор о работе в организациях, расположенных в районе Крайнего Севера и прибывших по вызову Работодателя в соответствии с этим договором на работу в дошкольное учреждение из других районов Российской Федерации предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью – по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

- оплачиваемый отпуск продолжительностью до семи календарных дней для обустройства на новом месте, право на который сохраняется в течение трех месяцев со дня заключения трудового договора;

- в случае переезда работника к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью – по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

3.2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

3.2.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер детского сада.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на ее лицевой счет Работника в банке за счет работодателя.

3.3.2. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в порядке, установленном ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.3.5. Сверхурочную работу оплачивать в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.6. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра с учетом доплаты в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3.3.7. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и других), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда за время фактической занятости в таких условиях. До проведения специальной оценки условий труда работодатель не вправе отменять или уменьшать указанные выплаты (Приложение 3).

4. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что «Работникам» предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. «Работодатель» сохраняет за «Работником» место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Коми и Постановлением администрации МО ГО «Усинск».

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата «Работников» и возможном расторжении трудовых договоров с «Работниками» «Работодатель» в письменной форме сообщает об этом представительному органу от числа работников организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата «Работников» организации может привести к массовому увольнению «Работников», «Работодатель» не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу от числа работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите «Работников», высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата «Работников».

4.1.4. При сокращении численности или штата «Работников» организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется «Работникам» с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться «Работникам»:

- предпенсионного возраста (за 3 и менее 1 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух «Работников» из одной семьи одновременно.

4.1.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест «Работодатель» с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых «Работников»;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения «Работников» в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения «Работников».

4.1.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от

работы время (не менее 1 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.1.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому «Работнику» выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

4.2.1. оплачивает 1 раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

4.2.2. ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.2.3. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон.

4.2.4. Производить расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.5. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

4.2.6. В исключительных случаях по заявлению работника и предоставлению администрации и выборного профсоюзного органа организации сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:

- длительная временная нетрудоспособность (более двух месяцев подряд);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, и уходу за ребенком по выходу на работу;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии с пп.4 п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращении численности и штата работников образовательной организации.

4.2.7. По заявлению работника и представлению представителя от числа работников сохранять за педагогическим работником оплату труда с учетом имевшей квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе установления) квалификационной категории.

4.2.8. Ходатайствовать на основании приказа Управления образования администрации МО ГО «Усинск» об итогах конкурса присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям и призёрам муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года».

5. Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. «Работодатель» определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Детского сада и осуществляет выплату «Работнику» всех расходов (1раз в 5 лет оплата курсов), связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

5.2. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в три года.

5.4. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации «Работников», перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.5. В случае высвобождения «Работников» и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых «Работников» для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.6. Предоставляет гарантии и компенсации «Работникам», совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.7. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также «Работникам», получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.8. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

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

5.10. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6. Условия и охрана труда

6.1. «Работодатель» в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделять денежные средства на мероприятия по охране труда;

6.1.2. Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ);

6.1.3. Создать в дошкольном учреждении комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников (ст. 218 ТК РФ) (Приложение 4);

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в детском саду;

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности (ст. 212 ТК РФ);

6.1.6. организовать проверку знаний работников дошкольного учреждения по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

6.1.7. осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.8. выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение 5) (Приложение 6);

6.1.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

6.1.10. обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), диспансеризацию и вакцинацию работников (ст. 212, 213 ТК РФ) (Приложение 7);

6.1.11. не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей в случае наличия медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ);

6.1.12. не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр и вакцинацию.

6.1.13. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин;

6.1.14. заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

6.2.1. соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, санитарные правила и нормы, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по детскому саду;

6.2.3. немедленно извещать своего заведующего или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. немедленно извещать своего заведующего или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), диспансеризацию и вакцинацию.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах по этой области;

6.3.2. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

6.3.3. принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.4. разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.3.5. обеспечивать контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда на производстве.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

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

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

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

(Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.)

8. Гарантии деятельности представительного органа от числа работников ДОО

«Работодатель» обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить представительному органу оборудование, отопливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения его деятельности (статья 377 ТК РФ).

8.2. При наличии в коллективе членов профсоюза – перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменному заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренной Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ).

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке представительному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров (статья 37 ТК РФ) и осуществления контроля соблюдения Договора.

8.4. Предоставлять представительному органу возможность проведения собраний, конференций, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещения в согласованном порядке и сроки.