

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

Председатель И.С. Кольчурина
«19» марта 2020 г.

МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

Заведующий Н.И. Куликова
«20» марта 2020 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2022 гг.

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Улыбка»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области

"Качканарский центр занятости"

"31" марта 2020 г.

Запись за № 2-КД

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребёнка – детский сад «Улыбка» и Работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад «Улыбка».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад «Улыбка» (далее – Учреждение) в лице заведующего Куликовой Наталии Ивановны (далее – Работодатель);

Работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Кольчуриной Ирины Сергеевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, Соглашения между Администрацией Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа, Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации – далее ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Работодатель обязуется:

1.7.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.7.2. Довести текст коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых Работников под роспись.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.8.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы), не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия Работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов Работников в течении 90 календарных дней в Учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.*).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

Принимать решения о высвобождении Работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата Работников, ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

2.1.11. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.12. Обеспечить право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования Работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации Работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника, а также учитывать соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения ими следующей аттестации.

2.1.15. В случае направления Работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность).

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.1.20. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс Педагогический совет Учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

2.1.21. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течении срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория.

2.1.22. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в Учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать планы обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за ПЯТЬ ЛЕТ до

страховой пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Учреждении.

2.2.4. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в Учреждении, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории Работников.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, установленном действующим законодательством.

2.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

2.2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю для работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам служащих, рабочих и учебно-вспомогательного персонала.

3.1.3. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

3.1.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 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»:

- для воспитателей, педагога - психолога – не более 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – не более 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часа в неделю;
- для учителя - логопеда – не более 20 часов в неделю.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию Работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

3.1.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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.

3.1.11. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий Работников на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию:

- женщине - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у Работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России» - в удобное для них время;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;

а также ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней.

3.2.3. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по случаю смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, сестра, брат) - до трех календарных дней (из фонда оплаты труда)

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда работников с изменениями;

Положение о премировании;

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности.

В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, входит представитель выборного профсоюзного органа.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.1.4. Повышать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников.

4.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в Учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда соблюдение соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы не ниже 60 процентов, стимулирующей части не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.9. В случае изменения действующей в Учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты

труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим [профессиональным квалификационным группам](#) в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ 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».

4.2.3. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.4. Знакомить под роспись работников Учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

4.2.5. Устанавливать объем образовательной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за одну ставку заработной платы только с письменного согласия работника.

4.2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда.

4.2.8. В соответствии с постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.9. Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

4.2.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: аванс 23-го числа, окончательный расчет производить 8-го числа следующего месяца.

4.2.11. 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.

4.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышение к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.14. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 гг.

4.2.15. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более, чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска.

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.16. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией Учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14).

5.1.4. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, СОУТ из всех источников финансирования.

5.1.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов СОУТ, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.7. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.8. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.9. Принимать локальные нормативные правовые акты по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

5.1.10. Осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с соглашением по охране труда.

5.1.11. При составлении плана финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривать затраты образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление услуг.

5.1.12. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.13. Предоставить Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.14. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.1.17. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.1.18. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.1.19. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.20. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

5.1.22. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда Работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

5.1.23. Обеспечивать повышение квалификации специалистов по охране труда в установленные сроки.

5.1.24. Создавать комиссии по охране труда, обеспечивать условия их работы.

5.1.25. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

5.1.26. Предоставлять доплаты уполномоченным по охране труда.

5.1.27. Организовывать обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

5.1.28. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.29. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.30. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему управления охраной труда в организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.31. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ-СПИД и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение.

5.1.32. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ-СПИД.

5.1.33. Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путём предоставления в рамках законодательства Российской Федерации необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.2.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза Учреждения.

5.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников - членов Профсоюза Учреждения.

5.3.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.3.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.3.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.3.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.3.7. Помогать администрации в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.3.8. Ходатайствовать при необходимости перед городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ о выделении путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

5.3.9. Избирать уполномоченных лиц по охране труда.

5.3.10. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.3.11. Принимать участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.3.12. Предъявлять требования к администрации Учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам – членам профсоюза в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

6.1.2. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза Учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

6.1.3. Добиваться выделения для детей сотрудников – членов Профсоюза Учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- мест в дошкольных образовательных учреждениях;
- новогодних подарков.

6.1.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзной организации:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с дорогостоящим лечением;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

6.1.2. В случае участия Работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении Работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким Работникам выдаётся заверенная копия карты СОУТ за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять Работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь Работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с Работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа Работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь Работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» и другие санатории членам Профсоюза.

6.3.9. Приобретать работникам, членам профсоюза новогодние подарки.

6.3.10. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости посещения бассейна или тренажерного зала членам профсоюза.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования Учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

7.1.4. На основании личных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их на расчетный счет городской профсоюзной организации.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере не менее 2000рублей работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере не менее 700рублей уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора из средств работодателя (основание - Соглашение между Администрацией Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа, Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы).

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию Работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и СОУТ с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте Учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления Работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения Работника, выхода его из Профсоюза).

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы Работников Учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза

Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

7.2.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

7.2.6. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.8. В Учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения Работодатель направляет проект локального

нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет Работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в Учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов Работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации Работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании Работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель Учреждения является членом Профсоюза.

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании Работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов Работников в случае, если руководитель Учреждения является членом Профсоюза.

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения Работников и Работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать Работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении Работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять Работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников Учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение №1 Соглашение по охране труда на 2019 год.


Приложение № 2 Акт проверки выполнения соглашения по охране труда за 2019 год.

Приложение № 3 Соглашение по охране труда на 2020 год.

Приложение № 4 Перечень работ и профессий, дающий право на получение средств индивидуальной защиты.

Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрено выдача смывающих и обезвреживающих средств.

Согласовано!
Председатель профкома
МДОУ «ЦРР - детский сад «Улыбка»

 И.С. Кольчурина
Протокол № 13 от 13 декабря 2018 года

Утверждаю:
Заведующий МДОУ «ЦРР -
детский сад «Улыбка»

Н.И.Куликова
Приказ от 19.12.2018 № 011



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад «Улыбка» на 2019 год

Качканар

Администрация МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка» в лице заведующего Куликовой Наталии Ивановны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация учреждения в лице председателя профкома Кольчуриной Ирины Сергеевны составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка» со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом «Об образовании», Трудовом кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
2. Работники учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ и должностными инструкциями.
3. При невыполнении работниками ДООУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
4. При невыполнении администрацией учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в соответствии с законодательством РФ.

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость работ, тыс. руб.	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
I	Организационные мероприятия				
	1. Проведение инструктажей по охране труда	2 раза в год	-	Февраль-август	Ответственный по ОТ
	2. Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	-	Май-октябрь	Заведующий Уполномоченный по ОТ

3. Организация и проведение административно-общественного контроля	1 раз в квартал	-	Ежеквартально	Комиссия по ОТ Уполномоченный по ОТ
4. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда	1 раз в год	-	Апрель	Заведующий Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
5. Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	По мере необходимости	-	В течении года	Заведующий ДОУ
6. Приобретение бланковой документации по охране труда	По мере необходимости	-	В течении года	Заведующий ДОУ Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
7. Обновление и пополнение уголков по ОТ наглядными пособиями, демонстрационной литературой и т.п. Проведение выставок по охране труда	По мере поступления новой информации	-	В течении года	Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
8. Проведение конкурса на лучший плакат по ОТ приобщенный к дню охраны труда		-	Апрель	Уполномоченный по ОТ

II	Технические мероприятия				
	1.Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов эленктросистем здания на соответствие требование электробезопасности			1 раз в год	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
	2.Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами			В течении года	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
III	Лечебно – профилактические мероприятия				
	1.Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	В соответствии с графиком		1 раз в год	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
	2.Вакцинопрофилактика	В соответствии с планом прививок		В течении года	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
	3.Предоставление сотрудникам, состоящим в профсоюзной организации, санаторно-курортного лечения	По мере поступления заявлений		В течение года	Председатель ППО

IV	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
	1.Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	В соответствии с нормами	-	Ежемесячно	Заведующие хозяйством Уполномоченный по ОТ
	2.Обновление для МСО: фартук х/б с нагрудником	4 человека	-	В течении года	Заведующие хозяйством Уполномоченный по ОТ
	3. Обновление СИЗ для дворников: костюм х/б, рукавицы.	4	-	В течении года	Заведующие хозяйством Уполномоченный по ОТ
	4. Обновление для младших воспитателей, уборщика служебных помещений резиновых перчаток	1000 шт.	-	В течении года	Заведующие хозяйством Уполномоченный по ОТ

V	Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				
	1.Организация и проведение физкультурно – оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	В соответствии с планом мероприятий		В течение года	Уполномоченный по ОТ Инструктор по ФИЗО
VI	Мероприятия по пожарной безопасности				
	1.Обеспечение первичными средствами	В соответствии с договором на		В течение года	Заведующие хозяйством

«Готов к труду и обороне»		Мероприятия по пожарной безопасности		
VI			В течение года	Заведующие хозяйством Ответственный за пожарную безопасность
	1.Обеспечение первичными средствами пожаротушения	В соответствии с договором на обслуживание		
	2.Контроль за состоянием эвакуационных выходов от хранения хлама.	Регулярно	В течение года	Заведующие хозяйством Ответственный за пожарную безопасность

Председатель:



Н.И. Куликова – Заведующий МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

Члены комиссии:



И.С. Кольчурина - Председатель первичной профсоюзной организации



О.В. Филимонова – Уполномоченный по охране труда



И.А.Коновалова – Ответственный по охране труда

АКТ

проверки выполнения соглашения по охране труда

МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

от «28» июня 2019г.

Мы, председатель профсоюзного комитета Кольчурина Ирина Сергеевна
и заведующий МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка» Куликова Наталия Ивановна
проверили выполнение соглашения по охране труда за 2017 год.

№	Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причины невыполнения мероприятий
1. Организационные мероприятия						
	Проведение инструктажей по охране труда	Все инструктажи проведены в соответствии с планом работы по ОТ	-	-	Выполнено	
	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	Проведен в соответствии с графиком	-	-	Выполнено	
	Организация и проведение административно-общественного контроля	Проведен в соответствии с графиком	-	-	Выполнено	
	Организация деятельности комиссии по проверке знаний по охране труда	Проведено в соответствии с графиком	-	-	Выполнено	
	Обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда в 2019 году	Проведено в соответствии с графиком	-	-	Выполнено	
	Обновление и пополнение уголков по ОТ наглядными пособиями, демонстрационной литературой и т.п. Проведение выставок по охране труда	Пополнение уголков по ОТ, выставка	-	-	Выполнено	

		проведена				
2.Лечебно-профилактические и санаторно - бытовые мероприятия						
	Периодические осмотры	Выполнено			Выполнено	
	Предоставление сотрудникам, состоящим в профсоюзной организации, санаторно-курортного лечения	В течении года сотрудников ДОУ познакомили с предложенными городской профсоюзной организацией работников образования санаторно-курортным отдыхом и лечением.	-	-	Выполнено	Заявлений на санаторно-курортное лечение в течении года не поступало
3.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
3	Приобретение мыла, смывающих и обезвреживающих средств	Приобретено			Выполнено	
	Приобретения для МСО: фартук с х/б с нагрудником	Приобретено	-	-	Выполнено	

Приобретения для МСО: фартук с х/б с нагрудником	Приобретено	-	-	Не выполнено	Отсутствие финансирования
Приобретение СИЗ для дворников: костюмов и х/б, рукавицы.	Не приобретено	-	-	Выполнено	
Приобретение для младших воспитателей резиновых перчаток	Приобретено	-	-	Выполнено	
Приобретение СИЗ для уборщика служебных помещений: - перчатки резиновые.	Приобретено	-	-	Выполнено	

Председатель:



Н.И. Куликова – Заведующий МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

Члены комиссии:




И.С. Кольчурина - Председатель первичной профсоюзной организации



О.В. Филимонова – Уполномоченный по охране труда



И.А. Коновалова – Ответственный по охране труда

Согласовано:
Председатель профкома
МДОУ «ЦРР - детский сад «Улыбка»
 И.С. Кольчурина
Протокол № 2 от 28 января 2020 года

Утверждаю:
Заведующий МДОУ «ЦРР -
детский сад «Улыбка»

Приложение 3

Н.И.Куликова
Приказ от 29 января № 39



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад «Улыбка» на 2020 год

Качканар

Администрация МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка» в лице заведующего Куликовой Наталии Ивановны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация учреждения в лице председателя профкома Кольчуриной Ирины Сергеевны составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка» со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
2. Работники учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ и должностными инструкциями.
3. При невыполнении работниками ДООУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
4. При невыполнении администрацией учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в соответствии с законодательством РФ.

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость работ, тыс. руб.	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
I	Организационные мероприятия				
	1. Проведение инструктажей по охране труда	2 раза в год	-	Февраль-август	Ответственный по ОТ
	2. Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	-	Май-октябрь	Заведующий, заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
	3. Организация и проведение административно-общественного контроля	1 раз в квартал	-	Ежеквартально	Комиссия по ОТ Уполномоченный по ОТ
	4. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда	1 раз в год	-	Февраль	Заведующий Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
	5. Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	По мере необходимости	-	В течении года	Заведующий, заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
	6. Приобретение бланковой документации по охране труда	По мере необходимости	0,5 т.р.	В течении года	Заведующий ДОУ Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
	7. Обновление и пополнение уголков по ОТ наглядными пособиями, демонстрационной литературой и т.п. Проведение выставок по охране труда	По мере поступления новой информации	0,5 т.р.	В течении года	Ответственный по ОТ Уполномоченный по ОТ
8. Организация и проведение «День охраны труда» в ДОУ		1,0 т.р.	28 апреля	Уполномоченный по ОТ Ответственный по ОТ Председатель ППО	

Технические мероприятия					
II	1.Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованию электробезопасности	В соответствии с графиком		1 раз в год	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующий хозяйством
	2.Поведение производственного контроля	В соответствии с графиком	330,7	В течении года	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующий хозяйством
Лечебно – профилактические мероприятия					
III	1.Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	В соответствии с графиком	260,0 т.р.	1 раз в год	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
	2.Вакцинопрофилактика	В соответствии с планом прививок		В течении года	Заведующий Ответственный по ОТ Заведующие хозяйством
	3.Предоставление сотрудникам, состоящим в профсоюзной организации, санаторно-курортного лечения	По мере поступления заявлений		В течение года	Председатель ППО
	4.Компенсация сотрудникам, состоящим в профсоюзной организации оплаты занятий спортом в секциях	По мере поступления заявлений		В течение года	Председатель ППО
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
IV	1.Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	В соответствии с нормами	70,0 т.р.	Ежемесячно	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
	2.Обновление для МСО: фартук х/б с нагрудником	По мере необходимости и окончанием срока носки	-	В течении года	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
	3. Обновление СИЗ для дворников: костюм х/б, рукавицы.	4	-	В течении года	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
	4. Обновление для младших воспитателей, уборщика служебных помещений резиновых перчаток	1000 шт.	-	В течении года	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ

V	Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				
	1. Организация и проведение конкурса «Веселые старты» приуроченные к 70-летию ВОВ	В соответствии с планом мероприятий	1,0 т.р.	7 мая	Уполномоченный по ОТ Инструктор по ФИЗО
VI	Мероприятия по пожарной безопасности				
	1. Обеспечение первичными средствами пожаротушения	В соответствии с договором на обслуживание	37,2 т.р.	В течение года	Заведующий хозяйством Ответственный за пожарную безопасность
	2. Контроль за состоянием эвакуационных выходов от хранения хлама.	Регулярно		В течение года	Заведующий хозяйством Ответственный за пожарную безопасность

Председатель:



Н.И. Куликова – Заведующий МДОУ «ЦРР – детский сад «Улыбка»

Члены комиссии:



И.С. Кольчурина - Председатель первичной профсоюзной организации



О.В. Филимонова – Уполномоченный по охране труда



И.А. Коновалова – Ответственный по охране труда

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Центр развития ребенка - детский сад "Улыбка"

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет МДОУ
«ЦРР – детский сад «Улыбка»
И.С.Кольчурина
« 04 » *февраля* 2020 г.
Протокол № 7 от 21.02.20

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«ЦРР – детский сад «Улыбка»
Н.И.Куликова
« 21 » *февраля* 2020 г.
Приказ № 15 от 21.02.2020



ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, дающих право на получение средств
индивидуальной защиты

№ пп	Перечень профессий	Перечень работ	Количество работников
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Стирка и ремонт спецодежды, уборка помещений прачечной	4
2	Младший воспитатель	Уборка групповых помещений, мытье посуды на группах	22
3	Уборщик служебных помещений	Уборка служебных помещений	4
4	Дворник	Уборка территории	4

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Центр развития ребенка - детский сад "Улыбка"

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзный комитет МДОУ
«ЦРР – детский сад «Улыбка»

И.С.Кольчурина
«*21*» *февраля* 2020 г.
Протокол № *4* от *21.02.20*

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

«ЦРР – детский сад «Улыбка»

Н.И.Куликова
«*21*» *февраля* 2020 г.

Приказ № *89* от *21.02.2020*



ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, которым предусмотрено выдача
сmyвающих и обезвреживающих средств

№ пп	Перечень профессий	Количество работников
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
2	Младший воспитатель	22
3	Уборщик служебных помещений	4

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576020

Владелец Лещёва Анастасия Александровна

Действителен с 30.04.2021 по 30.04.2022