

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 11»
МБДОУ №11
и первичной профсоюзной организации МБДОУ №11
на 01.01.2018 – 31.12.2020 годы

Проведена уведомительная регистрация:
Министерства социальной политики и труда
Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

И.П.

(Ф.И.О., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников

МБДОУ №11

25.01 2018 года.

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11»

Ф.Б. Умарова

25 января 2018 год

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ №11

А.И. Ермишкина

25 января 2018 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий и обеспечения стабильной и эффективной деятельности для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» г. Ижевска.

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законодательных документов Российской Федерации и Удмуртской Республики.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» (далее - «**Учреждение**») в лице заведующего Умаровой Ферузы Бахадировны действующий на основании Устава «далее – «**Работодатель**» и первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» в лице Ермишкиной Анны Ивановны (далее - «**Профсоюзный комитет, профсоюз**»), действующая на основании Положения первичной профсоюзной организации, Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ .

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством (указаны статьи ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Стороны присоединяются к отраслевому соглашению (регистрационный номер 202 от 05.05.2015) и территориальному соглашению (регистрационный номер 131 от 18.11.2015) обязуются соблюдать все его требования.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст. 48 ТК РФ).

Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

«Работодатель» обязуется:

- 2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышения материального состояния Работников, их профессионального уровня; обеспечения стабильной и эффективной деятельности
- 2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами;
- 2.3. создавать условия для роста эффективности труда и освоения передового опыта.
- 2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.
- 2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;
- 2.6. представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:
 - для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
 - для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
 - по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
 - о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
 - об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - об итогах деятельности учреждения;
 - об изменении показателей развития учреждения,
 - о назначении и увольнении Работников;
 - о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца.
- 2.7. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;
- 2.8. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:
 - учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;
 - проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;
 - обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;
 - участия работников в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проектов коллективного договора, изменений и дополнений к нему и утверждение на общем собрании Работников;
 - участие Председателя профкома в оперативных совещаниях.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.9. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и повышению эффективности труда;
- 2.10. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей Работников;
- 2.11. представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;
- 2.12. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;
- 2.13. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ);
- 2.14. представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- 2.15. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.16. участвовать в управлении организацией, вносить предложения Работодателю по разработке текущих и перспективных планов, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- 2.17. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, простоя. Предлагать изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;
- 2.18. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда и инспекции труда контроль соблюдения трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
- 2.19. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
- 2.20. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

«Работники» обязуются:

- 2.21 добросовестно исполнять свои должностные обязанности согласно квалификационного справочника и профессиональных стандартов;
- 2.22. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2.23. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.24. выполнять установленные нормы труда;
- 2.25. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
- 2.26. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.27. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;
- 2.28. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);
- 2.29. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать

сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право

2.30. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.31. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.32. принимать локальные нормативные акты;

2.33. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

Профсоюзный комитет имеет право:

2.34. получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.35. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.36. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам - членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.37. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.38. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.39. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

2.40. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.41. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.42. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.43. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.44. участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором;

2.45. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.46. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами;

2.47. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через первичную профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.48. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.49. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между Работниками (представителем работников) и Работодателем (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1. В целях развития и дальнейшего социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию

социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора. Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются Сторонами.

3.1.2. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию и применяемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

3.1.5. Содействовать в Учреждении предусмотренных законодательством РФ установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Первомайской районной организацией Профсоюза УДОиВ г. Ижевска.

3.1.6. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюза в проведении аттестации Работников.

3.1.8. Поддерживать участие представителей выборного органа Профсоюза в работе коллективных органов управления Учреждения, в том числе разработке Устава Учреждения, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Учреждения.

3.1.9. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности за:

- значительные успехи в Учреждении и в отрасли, совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений, обеспечении единства обучения и воспитания, а также формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- внедрение в образовательный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения непосредственной образовательной деятельности;

- успехи в развитии их творческой активности;

- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий;

- многолетний добросовестный труд в Учреждении, постоянную и активную помощь в обучении воспитании, развитии материально-технической базы, Работники могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, республики, а также могут быть выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается

Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

4.1. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и соглашением сторон.

4.2. Срок, на который заключается трудовой договор.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8,10 или 11 части 1 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя (ч.1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п.1.ч1. ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3. ст. 261 ТК РФ);
- беременную женщину невозможно перевести без ее согласия на другую имеющуюся у Работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего Работника.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

4.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников.

4.4. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения зависят от опыта Работников, удовлетворенности Работником своей работой, учреждением, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

4.5. Стороны договорились ежегодно проводить работу с кадрами. Работодатель в течение года разрабатывает систему продвижения кадров с учетом деловых способностей Работников.

4.6 Работодатель обязуется принимать на работу лиц из числа молодежи. Работодатель ежеквартально информирует Работников об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7 Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

4.8. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств оплату обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет (ст 69 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное образование в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

4.10 Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ). Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем согласно плану.

4.11. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы.

4.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет, а также службу занятости проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.13 Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.14. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, являющимися приложением к данному договору (**Приложение № 1**) (ст. 190 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязан создавать Работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать бытовые нужды Работников и т.д.

4.16. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности Работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил Работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

4.17. Стороны договорились о возможном участии педагогов Учреждения в ежегодном отраслевом Конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года». Работодатель обязуется изыскать возможность поощрения номинантов Конкурса.

4.18. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые

обязанности: выдает премию, объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда» (приказ от 26.09.2016 № 1223) (ст.191 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также трудовыми договорами.

Графики сменности (сторожей) доводятся до сведения Работников ежемесячно.

5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения отражены в приказе Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

5.2.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более:

- воспитателям - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).
- музыкальным руководителям - 24 часа в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада).

- инструкторам по физической культуре- 30 часов в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада).

- педагогам дополнительного образования - 18 часов в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада).

5.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников (ст. 92 ТК РФ):

Для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

5.3.1 Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

5.4. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Руководителем образовательного Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, под роспись.

5.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лицам, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

5.6. 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.

5.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

5.8. Временем отдыха является время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни
- отпуска.

Нерабочие праздничные дни: (ст. 112 ТК РФ):

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

5.9. Всем Работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.10. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие проаждничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения первичной организации Профсоюза Учреждения по письменному приказу Работодателей.

5.11. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия Работника и с учетом мнения первичной организации Профсоюза.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков

педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.15. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.16. Педагогическим Работникам Учреждения может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года на основании приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Учреждения.

5.17. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность составляет 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.17.1. В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ МОиН РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

5.17.2. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыва для отдыха и питание предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий Работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

Сторожакам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня.

5.18. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.19. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.20. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза Учреждения, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения Работников график ежегодных отпусков.

5.20.1. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.20.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (Постановление

Правительства Российской Федерации «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466).

5.20.3 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.20.4 Работник должен быть извещен под подпись о времени начала отпуска за две недели до его начала.- (дублирование 5.15 - прочитать внимательно)

5.20.5 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.20.6. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

5.20.7 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

5.20.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3 или 3.4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

5.21. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных – законодательством, при экономии фонда оплаты труда в связи:

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс и 11 класс в день последнего звонка – 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания Работника, детей Работников – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников (муж, жена, дети, родители (отец, мать)) – 2 календарных дня;

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.24. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя (ст.168 ТК РФ)

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Работодатели обеспечивают оплату труда Работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, постановлением Администрации города Ижевска от 28.08 2013 года № 1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания Администрации г. Ижевска», в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных республиканским бюджетом на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации заработной платы в установленные Президентом Российской Федерации сроки.

Оклады (должностные оклады) Работников Учреждения устанавливаются с учетом [«Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»](#) или «Профессиональных стандартов», а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса РФ).

6.2. В случаях, когда системы оплаты труда Работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы – оклад не повышает, влияет только на выплату стажевых;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. При реализации образовательных программ в Учреждении учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

6.4. Положение об оплате труда Работников (**Приложение № 2**) в Учреждении принимается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза Учреждения.

6.5. Для Работников принимаются стимулирующие и компенсирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.), установленные в

соответствии с Положениями об оплате труда Работников, коллективным договорам Учреждения, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и Соглашениями.

6.7. Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

6.8. Порядок и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается трудовым договором, заключаемым педагогическим работником с Учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной трудовым договором, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

О причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.9. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги органы местного самоуправления производят индексацию заработной платы Работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

6.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению Работников оплата труда производится по пластиковым картам «МИР» через АКБ «Ижкомбанк» ПАО. Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 23 числа текущего месяца (аванс) и 8 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц) с обязательной выдачей расчетных листов (**Приложение № 3**). Форма расчетного листа утверждается начальником МКУ «ЦДОиВ-ЦБ» Первомайского района г. Ижевска с учетом мотивированного мнения «Первомайской районной организации Профсоюза УДОиВ» г. Ижевска.

Сроки выплаты заработной платы установлены коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Работодатель несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

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

Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, устанавливаются по соглашению Сторон трудового договора (ст. 145 ТК РФ).

6.11. Работодатель с учетом выборного органа первичной организации профсоюза Учреждения, предусматривает в Положении по оплате труда вопросы оплаты труда с учетом: - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе критериев, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Учреждения.

6.12. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности

работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.
- Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника, в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.
- Вознаграждение должно следовать за достижением результатов.
- Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику.
- Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с выборным органом первичной организации профсоюза.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполняемой работы.
- Конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования определяется специально созданной комиссией (с составлением протокола) в количестве от пяти до семи человек с участием выборного органа работников, данная комиссия руководствуется положением по оплате труда

6.13. Стороны считают необходимым:

6.13.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в Учреждении.

6.14. Работодатель обеспечивает размер оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Работников не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

6.15. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

6.16. При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся Работнику, ему должна быть выплачена компенсация. Размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм и не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.

6.17. В соответствии со статьями 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

- Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

- Время простоя по причинам, независящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

- При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труд производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.18. На основании статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей:

- по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада рассчитанных пропорционально

фактически отработанному времени;

- по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.20. Работодатель допустивший задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

6.21. 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 (ст. 142 ТК РФ). О месте нахождения работника в период приостановки им работы по данному основанию стороны социального партнерства договариваются самостоятельно.

6.22. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с первичной организацией Профсоюза.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» работодатели осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости Работников.

7.2. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения должностей или штата Работников и возможного расторжения контрактов (трудовых договоров) с Работниками представители Работодателя в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если сокращение о сокращении должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата Работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

Увольнение Работников в связи с сокращением должностей и Работников в связи с сокращением численности или штата производится Работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.4. Работодатели с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатели производят увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктам 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со

статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. При сокращении должностей Работников, численности или штата Работников Работодатель учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ при рассмотрении преимущественного права на оставлении на работе.

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на работе предусматривается для:

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет);
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии).

7.7. Работодатель обеспечивают высвобождаемым Работникам приоритетное представление рабочих мест в Учреждении в случае создания в них новых рабочих мест.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны коллективного договора договорились:

8.1.1. Рассматривать охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений работы.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора и отраслевого соглашения.

8.1.2. Работодатель использует возможность возврата части сумм страховых взносов (0,2%) от фонда оплаты труда на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах и вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2016 № 353н.

8.1.3. Ежегодно рассматривать итоги выполнения Мероприятий по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Осуществляет за счет средств Учреждений и Фонда социального страхования РФ обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда.

8.2.2. Предоставляет уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

8.2.3. Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители первичной организации профсоюза.

8.2.4. Создает необходимые условия для работы членов комиссий по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения и др.) которые устанавливаются коллективным договором.

8.2.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры Работников, по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.6. Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №

997).

Обеспечивает выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Перечнем профессий и должностей по обеспечению и установленными нормами на основании приказа Минсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122.

8.2.7. Разрабатывает мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников. Проводит в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

8.2.8. Устанавливает и предоставляет по специальной оценке условий труда доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в РФ. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективным договором Учреждения на основании проведения СОУТ.

8.2.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекции труда, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.10. Не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения первичной организации Профсоюза мероприятия по его снижению (недопущению).

8.2.11. Работники обеспечиваются санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормами.

Новые или реконструированные производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

8.2.12. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни или здоровья Работника при исполнении трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.2.13. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда.

8.3. Первомайская районная организация Профсоюза УДОиВ г. Ижевска:

8.3.1. Оказывает первичной профсоюзной организации Учреждения методическую помощь в осуществлении защитных функций по созданию Работникам здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает первичную организацию профсоюза Учреждения нормативно-правовой документацией, организует и проводит обучение по охране труда.

8.4. Республиканский комитет профсоюза образования Удмуртии и районная организация Профсоюза оказывают практическую и методическую помощь председателям первичных организаций профсоюза Учреждений в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе производственного травматизма профзаболеваемости.

При проверках Учреждений осуществляется контроль за соблюдением Работодателями законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных правил по охране труда.

8.5. Первичная профсоюзная организация Учреждения:

8.5.1. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, при приемке учреждений к новому учебному году доводит до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение

мероприятий по улучшению условий труда.

8.5.2. Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8.5.3. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в Учреждении, оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего не коллективного договора считают привлечение и закрепление кадров в Учреждении, содействие в получении ими дополнительного профессионального образования, служебного роста и социальной защищенности.

9.1.1. Сторонами создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала Работников, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

9.1.2. Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди Работников.

9.2 Работодатель:

- Может организовывать получение дополнительного профессионального образования Работников.

- Создает необходимые условия для совмещения работы Работников с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях, организациях высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

9.2.4. Направляет Работников с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, в пределах выделенных на это денежных средств.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в учреждение по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с Работодателем.

В течение трех лет с момента заключения трудового договора Работодатель не может увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

10.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

10.2.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении.

10.2.2. Содействие повышению их профессиональному и карьерному росту.

10.2.3. Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.

10.2.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности

10.2.5. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

10.2.6. Активизация и поддержка патриотического просвещения молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2.7. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.

- 10.3. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:
- 10.3.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной организации профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.
- 10.3.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.
- 10.3.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной организации профсоюза.
- 10.4. Коллективным договором предусматривается:
- 10.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
- 10.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.
- 10.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи.
- 10.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.
- 10.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.
- 10.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.
- 10.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны договариваются о том, чтобы обеспечивать Работникам права в области социально-трудовых отношений. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

11.3. Работникам Учреждений обеспечивается прохождение за счет средств Работодателя медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

11.4. Педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

11.5. При наличии у Работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

11.6. Дети (внуки) работников Учреждения имеют право посещать дошкольное образовательное учреждение, где работают их родители (бабушки, дедушки) по заявлению до получения путевки в порядке очереди.

11.7. Работникам предоставляется льгота при получении их детьми (внуками) платных образовательных услуг в Учреждении: оплачивать 50% от размера оплаты за платную услугу.

11.8. Стороны гарантируют Работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Соглашением между Министерством образования и науки РФ и Республиканским Профсоюзом образования Удмуртии на 2015-2018 г.г. (закрегистрирован в Министерстве труда УР от 05.05.2015 № 202).

11.9 Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

11.10. Предусматривать «Работникам» единовременные премии в процентах от должностного оклада при наличии фонда оплаты труда:

✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – от 10 до 100%;

✓ при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – **от 10 до 100%**;

✓ при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почетной грамотой Администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – от 10 до 100%;

✓ при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота МОиН РФ) и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики - от 10 до 100%

✓ к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (День защитника отечества; Международный женский день 8 марта) – от 10 до 100%;

✓ к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) – от 10 до 100%;

✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – от 10 до 100% ;

✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – от 10 до 100%.

11.11. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки Работникам Учреждения.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза МБДОУ № 11 определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ № 11 и «Положением о первичной организации Профсоюза»

12.2. «Работодатель»:

12.2.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов «Работников» в соответствии с законодательством РФ, недопускает вмешательства в деятельность профорганизаций, а также не препятствуют созданию первичной организации.

12.2.2. Не препятствует «Работникам» вступления в Профсоюз.

12.2.3. Предоставляет председателю первичной организации Профсоюза с учетом требований законодательства РФ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания и другим социально-экономическим вопросам.

12.2.4 «Работодатель» на основании п.5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений «Работников», являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы в размере 1 % на основании личного заявления Работника.

«Работодатель» через централизованную бухгалтерию организует обязательное ежемесячное удержание и перечисление профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

Порядок перечисления профсоюзных взносов закреплен в «Соглашении» по решению Пленума от 24.12.2014 № 1 Удмуртского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

«Работодатель» не может рассматривать членские профсоюзные взносы как собственное имущество «Работодателя» и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Денежные средства выдаются для осуществления уставной деятельности: культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, премирования, выдачи беспроцентного займа, материальной помощи членам профсоюза, участия в форумах, конкурсах, в учебах и семинарах и др. Конкретные размеры выдачи денежных средств зависят от финансового состояния первичной организации профсоюза.

12.2.5. Первичная организация содействует «Первомайской районной организации Профсоюза УДОиВ» в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов «Работников» «Учреждения».

12.2.6. «Стороны» признают гарантии «Работников», избранных в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2.7 Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации ДОО признается значимой для деятельности «Учреждения».

12.2.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящие в состав первичной профсоюзной организации Учреждения, уполномоченных по охране труда по инициативе «Работодателя» возможно только с согласия «Первомайской районной организации Профсоюза УДОиВ».

12.2.9. «Стороны» исходят из того, что первичная организация профсоюза Учреждения проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей и работников.

Основными формами участия «Работников» в управлении «Учреждением» являются:

- учет мнения представительного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим соглашением и коллективным договором;
- проведение представительным органом Профсоюза консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении в предложения по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и соответствующим органом по труду.

Функция контроля за выполнением коллективного договора в Учреждении осуществляются администрацией Учреждения и первичной организацией профсоюза Учреждения.

13.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации коллективного договора между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 11» (Приложение №4) рассматривает ход выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателя и представителя первичной организацией профсоюза Учреждения.

13.3. Ход реализации коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. В течение действия коллективного договора могут быть внесены изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения, оформляются приложением к настоящему коллективному договору и является неотъемлемой частью. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения «Работников», «Работодателя» и органов Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики.

14.2. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.3. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношениях, подводятся на собрании «Профкома» с обязательным участием представителя «Работодателя».

14.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или восприимчивости деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.5. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

14.6. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания действия коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7- дневный срок начать коллективные переговоры.

14.8. Коллективный договор заключен в Муниципальном бюджетном дошкольном учреждении «Детский сад № 11» г. Ижевска в трех экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.