

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №2 «Солнышко»

171890 Тверская область, Лесной район, село Лесное, улица Пионерская, дом 2
ИНН/КПП-6930001157/693001001, ОКПО-50361826, ОГРН-1026901949381,
Тел.8-48-271-2-16-63

Согласовано
Председатель ПК
 /Н.В.Белякова/
от «04» 06. 2021 г.

Утверждаю
Заведующая МДОУ детский сад №2
«Солнышко»
 /Н.А.Ивашенкова/
Приказ № 5 от «08» 06. 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МДОУ детский сад №2 «Солнышко»

(наименование организации)

(Тверская область, Лесной район, с.Лесное, ул.Пионерская, д.2)

Дата проведения собрания : 04.06.2021 (Протокол № 3)

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**
- 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
- 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**
- 6. ОХРАНА ТРУДА**
- 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**
- 8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ
СТРАХОВАНИЕ**
- 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**
- 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад №2 «Солнышко» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

- 1) работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующей МДОУ детский сад №2 «Солнышко», именуемый в дальнейшем – Работодатель,
- 2) работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МДОУ, именуемые в дальнейшем – Работники.

2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

3. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (далее – Профсоюз).

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко».

5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя и коллектива учреждения.

6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

7. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с даты подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания настоящего коллективного договора.

8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

9. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

10. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных трудовым законодательством. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком (ПК).

12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством

14. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях

проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытаний не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

15. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома по п.2, п. 3, п. 5, п.6(д) ст.81 ТК РФ.

17. При заключении трудового договора

- 1) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- 2) с лицами, работающими в данной организации по - совместительству;
- 3) с пенсионерами по возрасту.

Учитывается мнение профкома (ПК) детского сада в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ

18. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

19. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

20. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин за ставку заработной платы.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

21. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

22. Работники в случаях, определённых статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

23. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

Оплата в данном случае производится за фактически отработанное время.

24. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

25. Ночное время – это время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

26. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

27. Вследствие особого характера труда педагогическим работникам допускается разделение рабочего дня на части. Оплата труда производится в данном случае повышенная на 30%.

28. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

29. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.

30. Накануне праздничного нерабочего дня продолжительность рабочего дня сокращается: - всем работникам - на 1 час;

Продолжительность рабочего дня сокращается на указанных выше условиях также в дни следующих праздников (в рабочие дни, предшествующие им, если праздник выпадает на выходной день): - день воспитателя.

31. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: - для педагогических работников, руководителя, медицинского работника – 42 дня, для остальных работников – 28 дней.

32. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

33. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие 3 и более детей в возрасте до 7 лет (*на условиях, не ухудшающих положение работников по сравнению со статьёй 262.2 ТК РФ*);

- инвалиды войны;

- ветераны боевых действий;

- в возрасте до 18 лет;

- другие работники, в случаях, предусмотренных законодательством.

34. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

35. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

36. Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не более чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

37. Условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, определяется Уставом образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644.

38. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, установленных законодательством, предоставляются следующим работникам:

- собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня;
- рождения ребёнка - 2 дня;
- смерти членов семьи - 7 дней;
- переезд на другое место жительства – 2 дня;
- в связи с болезнью до 5-ти дней в течение календарного года;

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

39. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Лесного района Тверской области «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Лесного района Тверской области», в соответствии с «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МДОУ детский сад №2 «Солнышко»», «Положением о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

40. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 22 числа каждого месяца - аванс и 7 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

41. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

42. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате.

43. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в соответствии со статьей 236 ТК РФ, не ниже одной 150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

44. 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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

45. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

46. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-кратном размер, или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере (ст.153 ТК РФ).

47. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (требование статьи 147 ТК РФ);

- за сверхурочные работы (не менее чем в двойном размере);

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- за работу с разделением смены на части – из расчёта не менее 30% тарифной ставки за время работы в такой смене;

- за работу в ночное время – в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению между руководителем и работником.

- Педагогическим работникам, заведующей, медицинскому работнику образовательных учреждений сельской местности ставки заработной платы повышаются на 25 %.

48. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации (критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

49. Другие виды стимулирующих выплат производятся в соответствии с Положением о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

50. Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

1) длительной нетрудоспособности;

2) нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

3) нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»;

4) возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;

5) истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

51. Работникам, проходящим обучение (первое высшее образование), переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

52. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

53. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ (могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта среднего заработка, если это не ухудшает положение работников).

54. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

55. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

1) укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;

56. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

57. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

58. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

59. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

60. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий представляет службе занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

61. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

62. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», если иное не установлено в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

63. При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;
- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;

64. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

65. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

66. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

При расширении производства, появлении вакансий приоритетным правом приёма на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

6. ОХРАНА ТРУДА

67. Стороны обязуются:

1) обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда;

2) осуществлять через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Договором и соглашением об охране труда, а также информировать работников о результатах этих проверок;

3) обеспечивать необходимые условия для эффективной работы комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза;

4) постоянно анализировать условия охраны труда работников и выработать меры по их улучшению;

5) Ежегодно заключать с профкомом учреждения Соглашения по Охране труда. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

68. Работодатель обязуется:

1) выделять средства на мероприятия по охране труда;

(Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ст.226 ТК РФ)

2) выполнять в полном объёме и в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;

(соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н)

3) проводить специальную оценку условий труда;

(Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)

4) обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

5) предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых

мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средства индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6) обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

7) обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда;

8) организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

9) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)

10) предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда на рабочих местах;

11) обеспечивать в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда,

- проведение инструктажей по охране труда,
- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

12) выдавать работникам за счёт Работодателя специальную одежду и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счёт средств организации;

(приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"», на основании результатов специальной оценки условий труда, исходя из фактических условий труда и согласно типовым нормам выдачи средств индивидуальной защиты).

13) обеспечивать ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств;

14) предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращённую продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенную оплату труда,

(статьи 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей ,

(Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»)

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей,

(приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического

питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и *Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания*»)

15) обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

16) обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время,
- выполнение мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда,

17) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

18) проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами;

69. Работники обязуются:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)»)

работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

70. Педагогическим работникам образовательного учреждения выплачивается компенсация для оплаты жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

71. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

72. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 1 года, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

73. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, имеющим почётные звания, за счёт внебюджетных средств или экономии фонда оплаты труда устанавливаются надбавки в размере не менее 20% к заработной плате.

74. Стороны договорились о том, что:

1) Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2) Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

3) Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

75. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

76. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

77. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

78. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 8) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 9) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10) составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 11) утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 12) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 13) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 14) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

79. Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утверждённой должностной инструкции.

80. Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

81.Работодатель обязуется:

- 1) обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2) заключать договора с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации и профилактических осмотров работников;
- 3) обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

82.Работодатель содействует деятельности Профсоюз по вопросам:

- 1) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- 2) содействия занятости работников;

3) ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4) соблюдения законодательства о труде;

5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

83. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

1) необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

2) оргтехнику для выполнения копировальных, множительных и переплётных работ;

3) возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

84. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников безналичным путём в размере 1% от заработной платы, в фактические сроки выплаты зарплаты..

85. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзу всю необходимую для его деятельности информацию по социально-трудовым и иным непосредственно связанным с ними вопросам. Работодатель обязан информировать Профсоюз о всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

86. Для осуществления деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, члены Профсоюза вправе беспрепятственно посещать и осматривать помещения организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

87. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

88. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в органах управления организацией с правом совещательного голоса.

89. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационной;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

90. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

91. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

92. Контроль за выполнением Договора в согласованных порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

93. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

94. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников.

95. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (статья 50 ТК РФ).

96. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

97. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

98. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575783

Владелец Ивашенкова Наталья Анатольевна

Действителен с 24.02.2021 по 24.02.2022