Бурылова Ирина Геннадьевна

Подписано цифровой подписью: Бурылова Ирина Геннадьевна
Дата: 2023.01.13 16:44:10 +05'00'

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного образования и науки РФ
МАДОУ Зайковский детский сад № 4
Председатель _____О. В. Колмакова
(подпись)
«20» декабря 2022г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Зайковский детский сад № 4
Заведующий _____И.Г. Бурылова
(подпись)
«21» декабря 2022г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2025 г.г.

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАЙКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №4

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области
«Ирбитский центр занятости»
(ГКУ «Ирбитский ЦЗ»)
«10» 01 2023г
Запись за № 1-КД

Принят на общем собрании работников
МАДОУ Зайковский детский сад
Протокол № 09 от «21» декабря 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Зайковский детский сад № 4 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со *ст. ст. 40 - 44* Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Зайковский детский сад № 4, именуемое далее **«Работодатель»**, в лице заведующего Бурыловой Ирины Геннадьевны, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя

председателя первичной профсоюзной организации Колмаковой Ольги Викторовны**,** именуемой далее **«Работники»,** действующей на основании решения первичной профсоюзной организации.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. Договор **заключен сроком на три года** и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (*ст. 43 ТК РФ*).

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

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

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель направляет подписанный сторонами Договор в течение семи рабочих дней со дня его подписания, в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Работодатель обязуется разместить в течение 10 рабочих дней со дня его регистрации в органе по труду и на официальном сайте учреждения.

1.10. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения Работников.

1.11. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор.

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. 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 *(ст. 67 ТК РФ).*

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами *(ст. 58 ТК РФ).*

Срочный трудовой договор 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. 1 ст. 59 ТК РФ*, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме **(ст. 72 ТК РФ).**

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 *(в ред. 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".*

2.6. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) *(ст. 256 ТК РФ).*

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) *(ст. 74 ТК РФ).*

2.8. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации *(ст. 76 ТК РФ).*

2.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (*ст. 162 ТК РФ).*

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (*ст. 68 ТК РФ).*

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по *ст. ст. 77, 81, 336 ТК РФ.*

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда, *(ст. 130 ТК РФ);*

г) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

д) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;

е) мнения органа первичной профсоюзной организации Работников.

3.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, и в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников учреждения из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "*О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей",* осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.5. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.6. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ст. 147 ТК РФ);*

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством *(ст. ст. 149 - 154 ТК РФ).*

3.7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении и (или) в абсолютном размере (если иное не установлено законодательством РФ) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. Размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы повышается работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25% в соответствии с перечнем должностей, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016г.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний размер заработной платы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.10. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со *ст. 157 ТК РФ.*

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям контролирующих органов в сфере образования, Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы *(ст. 60.2 ТК РФ)* в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

3.13. В соответствии со *ст. 136 ТК РФ* выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках, указанные в заявлении Работника. Заявление передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

3.14. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

3.15. Заработная плата Работнику выплачивается **20-го числа** текущего месяца за первую половину отработанного месяца и **5-го числа** следующего месяца за вторую

половину предшествующего отработанного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.16. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии *со статьями 152 и 153 ТК РФ*) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.17. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии *со ст. 236 ТК РФ*, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

3.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со *ст. 136 ТК РФ*.

3.19. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (*ст. 140 ТК РФ*).

3.20. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (*ст. 244 ТК РФ*) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (*ст. 140 ТК РФ*).

3.21. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную *ст. ст. 142*, *236 ТК РФ*.

3.22. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены *ст. ст. 165* - *188 ТК РФ* и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении Работника на медицинское обследование и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при прохождении диспансеризации;
- при направлении Работника на повышение квалификации;
-и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными, региональными законами.

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

3.24. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности педагогическому работнику сохраняется повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-03 «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюза;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.25. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

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

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

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

3.27. Оплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4. Режим труда и время отдыха

4.1.**Работодатель обязуется:**

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. **(Приложение №1)**

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

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

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю;

педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы *(ст. 333 ТК РФ).*

4.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (ред. от 13.05.2019) *«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».*

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

4.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - в обязательном порядке.

4.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с представительным органом и в строгом соответствии со *ст.99 ТК РФ.*

4.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

4.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии *со ст. 114, 122 ТК РФ*. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.1.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
(*в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ*)

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; (*в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).*

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).*

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 14.07.2022 N 273-ФЗ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.10. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией *(ст. 126 ТКРФ).* При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия *(ст.127 ТК РФ).*

4.1.11. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком *(ст. 260 ТК РФ);*
- работникам в возрасте до восемнадцати лет *(ст. 267 ТК РФ);*
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч.9 *ст.136 ТК РФ).*

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 *(ч.2 ст.124 ТК РФ).*

4.1.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней *(ст. 119 ТК РФ).*

4.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.15. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года *(ст. 335 ТК РФ*), порядок предоставления которого определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.№ 644 (в ред. 29.06.2020) *«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».*

Оплата за длительный отпуск педагогическим работникам производится только при наличии экономии фонда оплаты труда. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

4.1.16. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I *«О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:*

- сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию Работника.

4.2. **Стороны договорились:**

4.2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами учреждения:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации**;**
- графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией учреждения и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия *(ст. 103 ТК РФ);*
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

4.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; *(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)*
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в иных случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.3. Настоящим Коллективным договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы **до 14 календарных дней:**

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
-работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
-работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается *(ст.263 ТК РФ).*

4.2.4. Работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), по его письменному заявлению предоставляется **два оплачиваемых дня отдыха при наличии экономии фонда оплаты труда** (*решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от*

29.10.2021г, Протокол № 9).

4.2.5. Работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется не менее 1 (одного) дня с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка 1 (один) раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставляется 1 (один) день ежегодно (*ст. 185.1 ТК РФ).*

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

4.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно с вместе с детьми.

4.4. Сторожам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени, без оставления ими здания и территории учреждения. Для приема пищи отводится специальное помещение, оборудованное необходимой посудой, столовыми приборами.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников *(ст.214 ТК РФ).*

5.2**. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- **с**оздание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-информирование работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, *обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,* инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, *учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);*

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в

целях контроля за безопасностью производства работ;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством РФ.

- проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

- соблюдение на каждом рабочем месте необходимого температурного режима, освещенности, вентиляции в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

- безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш здания и территории Работодателя;

- приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г.№ 997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно **Приложению № 4;**

хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств Работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

- приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г.№1122н согласно **Приложению № 5;**

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3. В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка Работника.

5.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

5.5. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве (*ст.227 ТК РФ).*

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводить комиссией в течение трех календарных дней.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводить комиссией в течение 15 календарных дней.

5.6. Своевременно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников *(ст.226 ТК РФ).*

5.7. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между Работодателем и представительным органом работников **(Приложение № 2).**

5.8. Создать совместную комиссию по охране труда между Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организацией на паритетной основе (*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 г. N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).*

5.9. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.10. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе *(Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).*

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

- сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей **(Приложение № 3);**
- доплату к окладу в соответствии *со статьями 146, 147 ТК РФ* по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ **(Приложение № 3**).

5.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства РФ о запрете курения.

5.14. Работник обязан *(ст. 215 ТК РФ):*

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать Работодателя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.15. Работодатель имеет право *(ст. 214.2 ТК РФ):*

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда Свердловской области).

5.16. Работник имеет право (ст. 216 ТК РФ):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных

ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, *а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);*

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио – или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2. ТК РФ).

6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок Работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.3. Профсоюзная организация обязуется:

- участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;

- заслушивать на заседаниях выборных органов первичной профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем безопасный условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

- участвовать в комиссии по расследованию случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний;

- участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года;

- определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

- оказывать практическую помощь членам выборного органа первичной профсоюзной организации в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

- организовывать культурно - физкультурно-оздоровительные мероприятия;

-оказывать материальную помощь Работникам – членам первичной профсоюзной организации в установленном в Профсоюзе порядке;

- ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими Профсоюзным органом о выделении путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный, а также о предоставлении частичной компенсации стоимости путёвки.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства РФ по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.1.3. На основании личных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной районной организации Профсоюза.

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

7.1.5. Предоставлять членам выборного органов первичной профсоюзной организации на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом: до 1 (одного) рабочего дня.

7.1.6. Устанавливать ежемесячную компенсационную доплату работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда в размере до 500 рублей (при условии менее 50% членов Профсоюза в образовательной организации) и до 1000 рублей (при условии 50% и более % членов Профсоюза в образовательной организации).

Размеры доплат закрепляются в положении об оплате труда.

7.1.7. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию педагогических работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

7.2.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов Работников.

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

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

7.2.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящим органом Профсоюза об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.7. Доводить до сведения работников и Работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

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

7.4. Стороны договорились:

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

7.4.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.4.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда и других.

7.4.4. Работодатель по согласованию с выборным органом н первичной профсоюзной организации учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой *ст. 81 ТК РФ;*
- разделение рабочего времени на части (*ст. 105 ТК РФ);*
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ);*
- очередность предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*
- массовые увольнения *(ст. 180 ТК РФ);*
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ);*
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения *(ст. 193, 194 ТК РФ);*
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно законодательству и настоящему коллективному договору.

7.4.5. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации.

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

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

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

8. Содействие занятости Работников

8.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (*включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство*), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

8.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

8.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

8.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

8.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

8.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

8.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

8.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам, в размерах пропорционально

отработанному времени.

9. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

9.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

9.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.7. Контроль за исполнением Договора:

9.7.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

9.8. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.