

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1.Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Улыбка» г. Лихославль (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель Учреждения – заведующая Егорова Елена Евгеньевна именуемый в дальнейшем – Работодатель и работники организации, представляемые в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации – Красовской Татьяны Николаевны, именуемые в дальнейшем – Работники.

1.3.Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Территориальным соглашением в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4.Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы;

- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5.Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 10.12.2026 года включительно.

**2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ**

**Эффективного контракта**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом, условия эффективного контракта не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать эффективный контракт с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения, на основании которого издается приказ в течении 3-х дней о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, 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.

2.3. В эффективный контракт включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в эффективный контракт дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.1. Заключать эффективный контракт для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный эффективный контракт заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.3.2. Эффективный контракт может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный эффективный контракт может заключаться в случаях, определенных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. Эффективный контракт, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним эффективный контракт в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4.Работник обязан предоставить согласие на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом № 152-ФЗ от 27.07.2006 « о персональных данных», Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 № 687 « Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

2.5. Работник имеет право заключать эффективные контракты о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного эффективного контракта. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении эффективного контракта в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть эффективный контракт 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 суде.

2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.9. В эффективный контракт обязательно должны включаться сведения 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.

2.10. Оформлять изменения условий эффективного контракта путем заключения дополнительных соглашений к эффективному контракту, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем эффективного контракта.

2.11. Изменение определенных сторонами условий эффективного контракта, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон эффективного контракта, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям эффективного контракта.

2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении эффективных контрактов с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным [законодательством](consultantplus://offline/ref=1E346817E00FED4F745EF79E37F32A9654CBC9B3DD74E3C82D4AE8CC7F45351C7490ED037C6BFEF2484E2A9840D136A3A4F8E51E46737386p6VDK) Российской Федерации);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.14. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.15. Расторжение эффективного контракта в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.19. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении эффективных контрактов с работниками.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, эффективными контрактами, расписанием занятий,годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 ч. в неделю.

3.4. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращение продолжительности рабочего времени– не более 36 ч. в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.5.Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.3. – 2.7. приложения №1 к приказу №1601 (воспитатели, учителя-логопеды, музыкальные руководители) установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы – 20, 24,36 часов. Продолжительность рабочего времени данных работников соответствует объему их педагогической работы. При увеличении или уменьшении, с согласия работника, педагогической нагрузки против установленной нормы часов за ставку заработной платы их рабочее время увеличивается или уменьшается. Ежегодное установление педагогической нагрузки не требуется.

3.6. Работникам, условия труда на рабочих места, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется раннее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.8. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней(ст.115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам на основании:

- Ст.117 ТК РФ:

-Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. От 07.04.2017г. № 419)

« О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.9.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.124- 125 ТК РФ).

3.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.11 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. (статья113, 153 ТК РФ).

3.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, эффективным контрактом, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.19. **Работодатель обязуется:**

3.19.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

3.19.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в т. 128, 263 ТК РФ.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

4.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников», утвержденного с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с Профсоюзом).

4.3.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2-х раз в месяц:

- аванс – 24 числа текущего месяца;

– 9 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет за прошедший месяц**.**

Выплата осуществляется путем перечисления денежных средств на пластиковую карту Сбербанка. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

**-** составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, других выплат, причитающихся работнику;

- размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклад (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (ст.154 ТК РФ)

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2, 149,151 ТК РФ).

4.6.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере(ст.99,152 ТК РФ).

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

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает в Положении об оплате труда работников конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно*.*

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается пособие в размере 50% от должностного оклада.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. Социальные гарантии, медицинское и пенсионное страхование.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении эффективного контракта (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении эффективного контракта (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное

социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный

фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья

нуждающимся работникам.

5.3**.** Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного

фонда Российской Федерации.

5.4.**.** Предоставлять в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года.

5.5. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации,

профилактических осмотров работников и т.д.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение

современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм

и возникновение профессиональных заболеваний с работниками проводится инструктажпо

охране труда и технике безопасности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного

процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по

улучшению условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда.

6.2.3.Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по

охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на

проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на  санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда

работников образовательных организаций.

6.2.5. Проводить инструктаж с работниками образовательной организации по охране труда к

началу учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных

материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в

соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной

профсоюзной организацией.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке

условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными

нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования

охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка,а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в   соответствии с законодательством.Создает условия для прохождения диспансеризации работниками в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.13. Обеспечить в соответствии с законодательством 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.

Обеспечить в соответствии с законодательством 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.

6.2.14.Организовать в соответствии с законодательством проведение профессиональной

гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством

порядке, обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников.

6.2.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной

профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за

состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда

профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по

охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные

условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и

здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать [требования](consultantplus://offline/ref=8479B2FD0706E85C8F3338171E79D93D35A4CE307F7726C6E1C948AFFD17AB484B2810D5745B98E601BA45344A4AE9914CAA3CD2F090qCqCE) охраны труда.

6.4.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.4.3. Проходить в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=8479B2FD0706E85C8F3338171E79D93D32ACC230707126C6E1C948AFFD17AB484B2810D6725B9FEC5CE05530031EE38E4BB722D3EE90CE80q6q7E) 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.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в [части второй статьи 227](consultantplus://offline/ref=8479B2FD0706E85C8F3338171E79D93D35A4CE307F7726C6E1C948AFFD17AB484B2810D57A5B98E601BA45344A4AE9914CAA3CD2F090qCqCE) Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого отравления.

6.4.5. В случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=8479B2FD0706E85C8F3338171E79D93D35A4CE307F7726C6E1C948AFFD17AB484B2810D5755E9BE601BA45344A4AE9914CAA3CD2F090qCqCE) 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.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1.Профсоюзный комитет учреждения на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.2.В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

7.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное

перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей

заработной платы.

7.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во

взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по

письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной

профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в* размере

1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной

организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором

работодатель обязуется:

7.5.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников

образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и

настоящим коллективным договором;

7.5.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим

коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.5.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых

работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона « О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.5.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав

и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого

работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.5.5. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для

осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда

экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации

осуществляется посредством:

-​ учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в

порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-​ согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной

организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного

договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения

взаимных консультаций.

7.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в

организации (статья 144 ТК РФ);

-​ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-​ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-​ привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-​ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-​ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-​ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-​ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-​ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных

отношений;

-​ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы

профессиональной этики педагогических работников;

-​ изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации производится расторжение эффективного контракта с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-​ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373

ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей,

если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей

образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка,

несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или)

психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК

РФ).

7.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

производится:

-​ представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-​ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК

РФ);

-​ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные

особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

-​ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-​ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК

РФ);

-​ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы

(статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых

работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

7.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации

производится:

-​ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении

работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации

(статьи 192, 193 ТК РФ);

-​ временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной

профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи

72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной

организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405

ТК РФ).

7.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа

производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа

первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение

2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

-​ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1

статьи 81 ТК РФ);

-​ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей,

если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в

коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты

дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, за исключением случаев расторжения эффективного контракта за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами

предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав

комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических

работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым

вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся

членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной

профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек

работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым

спорам и в суде.

