

Заведующий

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

Торлакиан Л.С.

Л.С. Торлакиан
подпись)

«27» декабря 2021 г.



Кузанова Е.Ю.

Е.Ю. Кузанова
подпись)

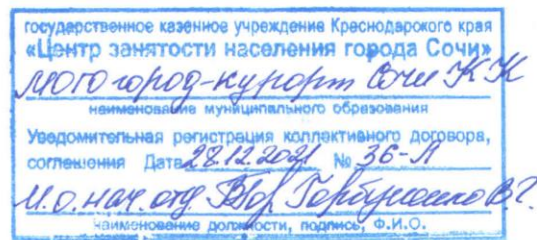
«27» декабря 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 76 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

на 2022-2024 годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
№ 532/21 от 29.12.2021
Андрей



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детском саду комбинированного вида № 76 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующего Торлакян Лоры Сетраковны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пузановой Евгении Юрьевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение всего срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале коллективных переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке проекта и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 октября 2024 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные индивидуального персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации;

- Учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в т.ч. установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законом порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с, уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При заключении трудового договора не препятствовать работнику вступлению в первичную профсоюзную организацию учреждения. Не допускать ограничения в трудовых правах работников, их увольнения в связи с участием в работе первичной профсоюзной организации учреждения в нерабочее время или рабочее время с согласия работодателя.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г № 2190-р), а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г № 167н «Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевых соглашений, коллективного договора, устава учреждения, и иных локальных актов учреждения, в т.ч. разрабатывать примерный трудовой договор по отдельным штатным должностям учреждения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

– размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

– режим рабочего времени и времени отдыха;

– условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.3.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.6. Устанавливать в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца в соответствии с тарификацией.

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять

только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества воспитанников, групп, режим работы организации) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.4.2. 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.

2.4.3. Предоставление учебной нагрузки руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.6. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; работающим инвалидам;

педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы;

- предоставлять безвозмездно в течение всего срока предупреждения об увольнении, автоматизированное рабочее место с выходом в сеть Интернет, а также бумагу и канцелярские принадлежности, для самостоятельного поиска работы, с сохранением заработной платы, не менее 2 часов в неделю по утвержденному графику.

2.4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.4.10. Работодатель не допускает в течение года увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников учреждения.

2.4.11. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст.80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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.

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.6. Стороны обязуются совместно:

2.6.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.6.2. Способствовать реализации прав работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 г № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников и закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. 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).

Направлять другие категории работников на дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в случаях возникновения необходимости наличия таких квалифицированных кадров.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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 и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет.

Обеспечивать женщин, прервавших свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи с беременностью, родами, уходом за детьми, преимущественным правом на обучение программам переподготовки работников и получения другой специальности (профессии).

3.8. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.9. Освободить педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- Бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- Увеличение размера заработной платы за наличие квалификационной категории;
- Гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.9.2. Установить статус молодого специалиста:

– выпускник организаций высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятый на работу по трудовому договору в учреждение;

- Работник учреждения в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или среднего профессионального образования;

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет.

3.9.3. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов предусмотреть следующие гарантии и формы работы:

за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении закрепляются наставники из числа опытных педагогов;

Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 2000 рублей в течение периода первого года работы молодого специалиста.

– осуществлять ежемесячную выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 50% должностного оклада ежемесячно в течение первых трех лет с момента окончания профессиональных образовательных организаций по очной форме обучения.

– Обеспечивать методическое сопровождение работы молодых специалистов в начале профессиональной деятельности;

– Не допускать увольнение молодого специалиста в связи с сокращением численности (штата) работников учреждения;

– Поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности учреждения.

3.8.4. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

– награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

– имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

– победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, на оказание помощи педагогам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, в том числе в проведении конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», семинары-практикумы «Школа молодого специалиста». Чествуют лучших работников.

3.9.3. Содействуют развитию творческой и социальной активности молодежи; воспитанию здорового образа жизни, организации молодежного досуга, проведению физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, массовых культурных мероприятий.

3.9.4. Содействуют организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.9.5. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.6. Содействуют в предоставлении работникам учреждения земельных участков для строительства жилья.

3.9.7. Содействуют реализации проектов льготного ипотечного кредитования на приобретение жилья, на индивидуальное жилищное строительство.

3.9.8. Ежегодно определяют потребности в педагогических и других кадрах на перспективу, рассматривают вопросы аттестации педагогических кадров учреждения, а также соблюдения сроков получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации педагогических работников учреждения.

3.9.9. Содействуют проведению мероприятий, направленных на эффективное использование кадровых ресурсов учреждения.

3.9.10. Выработывают и реализуют меры поощрения молодежи из числа членов первичной профсоюзной организации, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

3.9.11. Содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, с учетом требований статьи 333 Трудового Кодекса РФ.

Для других работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового Кодекса РФ).

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей учреждения регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков других работников учреждения устанавливается в количестве не менее 28 календарных дней (статья 115 Трудового Кодекса РФ).

Работникам из числа прочего персонала учреждения в случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1 к Коллективному договору*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и может составлять от 30 минут до двух часов в день.

Для педагогических и других работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Возможность приема пищи обеспечивается им одновременно вместе с воспитанниками либо в специально оборудованном отдельном помещении для приема пищи.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (статьи 60, 97, 99 ТК РФ).

4.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

4.6. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних, работников-инвалидов (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, инвалидов, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.7. Отдельные работники учреждения по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ), который присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска предусматривается в *Приложении № 11* к настоящему коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Помимо случаев, установленных статьей 93 ТК РФ, работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ст.128, 263 ТК РФ.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику в обязательном порядке.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьей 263 ТК РФ, могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого вида отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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).

4.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные Порядком, определяются *Приложением № 3 Коллективному договору*.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять работникам учреждения (за исключением внешних совместителей) дополнительный оплачиваемый отпуск с присоединением к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по следующим основаниям:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;
- уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;

- за стаж работы в учреждении (от 10 до 15 лет включительно) - 1 календарный день;
- за стаж работы в учреждении (свыше 15 лет) – 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 1 календарный день;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 календарный день;
- при прохождении работником вакцинации от новой коронавирусной инфекции – 1 календарный день.

Перенесение данных дополнительных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

4.15.2. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- рождения внуков – 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 рабочих дней;
- для обустройства детей работников в месте их обучения по очным программам высшего или среднего профессионального образования, связанное с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней.

4.15.3. Предоставлять работникам учреждения (за исключением внешних совместителей) по их письменному заявлению дополнительные выходные дни с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы (краткосрочный отпуск):

- В юбилейный день рождения работника (50 лет и далее каждые 5 лет) – 1 день (если юбилей является для работника рабочим днем);
- 1 сентября - для сопровождения ребенка, впервые поступающего в первый класс школы - 1 день (если 1 сентября является для работника рабочим днем);
- В случае смерти близких родственников (супруг (супруга), дети, родители, полнородные братья, сестры) – 5 календарных дней.

4.15.4. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ):

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

4.15.5. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время по его личному заявлению:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- матери (отцу без матери), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (потеря кормильца);
- одному из опекунов, попечителей, приемных родителей, воспитывающих ребенка до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (статья 262.2 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (статья 267 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего или среднего профессионального образования;
- супругам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву либо по контракту;
- работающим инвалидам;
- участникам боевых действий.

При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель закрепляет преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.15.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между работодателем и работником (статья 125 ТК РФ), работодатель обязуется предоставить часть отпуска не менее 14 календарных дней в удобное для работника время.

4.15.7. Предоставлять дополнительные регламентированные перерывы в рабочее время:

- для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет;
- для отдыха работникам, постоянно работающим за компьютером;
- для обогрева и отдыха;
- для охлаждения и отдыха при выполнении работ под открытым небом в условиях повышенных температур наружного воздуха +30 С и выше;
- для отдыха при выполнении других отдельных видов работ.

Виды работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Работодатель при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения работников к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.17. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется организовать контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется путем принятия работодателем локальных нормативных актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (статья 162 ТК РФ).

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам в рублях РФ, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через ПАО «Сбербанк».

Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца (за первую половину расчетного месяца) и 15 число следующего месяца (за вторую половину расчетного месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение № 12 к Коллективному договору*).

Работодатель обеспечивает первоочередность выплаты начисленной заработной платы, оплаты отпуска и выплат при увольнении перед остальными платежами.

Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до времени его начала.

Выплаты при увольнении работника производятся в последний день его работы (статья 80 ТК РФ).

5.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 2 к Коллективному договору*), разработанного на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» от 22.01.2021 года № 50.

5.1.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения.

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (статья 93 ТК РФ)

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки

условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В Приложении № 7 к настоящему коллективному договору, в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. 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.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы работнику на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя и подлежит оплате в размере среднего заработка.

5.1.10. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в *Приложении № 6 к Коллективному договору*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.11. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- истечения срока действия имевшейся квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновления педагогической деятельности после выхода на пенсию независимо от ее вида, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Педагогическому работнику учреждения производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в т.ч. по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности). Перечень должностей является приложением к Коллективному договору.

- При наличии первой (высшей) квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР, если педагогический работник является гражданином РФ или претендующим на получение гражданства РФ по программе соотечественников - в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.1.12. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.13. Работодатель осуществляет своевременную и полную выплату работникам пособий по социальному страхованию и обеспечивает обязательные виды страхования, предусмотренные законодательством РФ.

5.1.14. Работодатель по письменному запросу выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в семидневный срок предоставляет информацию об оплате труда различных категорий работников, о формировании и расходовании фонда оплаты труда.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

– выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (*Приложения №№ 7,8 к Положению об оплате труда*).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.4. Принимает меры по своевременному и в полном объеме перечислению страховых взносов в фонды медицинского и социального страхования, а также страховых взносов на финансирование страховой и накопительной пенсии, информирует застрахованных лиц об их уплате.

6.1.5. По согласованию с профсоюзным комитетом оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Производит выплату единовременного пособия работникам, проработавшим в учреждении 10 и более лет, и уволенным в связи с сокращением численности или штата в размере двух должностных окладов.

6.1.7. Производит работникам единовременную премиальную выплату за качество выполняемых работ в размере от 0,25 до 1,0 должностного оклада при:

- награждении Почётной грамотой, Благодарностью Главы администрации Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой главы города Сочи или благодарностью главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи;

- награждении знаками почета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи («Почетный волонтер города Сочи», «За профессиональное мастерство», «За трудовые успехи на благо города Сочи», «Признание и почет сочинцев», «За вклад в общественную и политическую жизнь города Сочи» , «За межнациональную дружбу и согласие»);

- награждении иными знаками отличия «За вклад в развитие города Сочи» и «За безупречную службу городу Сочи».

Решение о конкретном размере премии за качество выполняемых работ принимается комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат работникам, при наличии достаточных средств фонда оплаты труда.

6.1.8. По согласованию с профсоюзным комитетом производит единовременные выплаты работникам:

- к юбилейным и праздничным датам работника:

 - за стаж работы в ДООУ № 76 от 20 лет и далее каждые 5 лет – в размере 2000 рублей;

 - за общий стаж педагогической работы от 20 лет и далее каждые 5 лет – в размере 2000 рублей;

 - к юбилею со дня рождения 50 лет и более (каждые 5 лет) – в размере 3000 рублей (при условии работы в ДООУ не менее 6 месяцев), в размере 5000 рублей (при условии работы в ДООУ № 76 свыше 10 лет);

- успешно осваивающим программы профессионального обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в размере 2 000 рублей;

- получившим профсоюзные награды отрасли образования и науки – в размере 2 000 рублей;
- получившим грамоты и благодарности органов местного самоуправления, органов власти и управления за личный трудовой вклад работника в развитие учреждения, отрасли образования в целом, в дело воспитания и образования детей дошкольного возраста – в размере 1 000 рублей;
- к профессиональному празднику Дню воспитателя и других дошкольных работников при условии работы в ДООУ не менее 9 месяцев – до 100% должностного оклада;
- к юбилею ДООУ №76 при условии работы в ДООУ не менее 20 лет – в размере 1000 рублей;
- за выпуск детей подготовительной группы в школу – в размере от 10% до 50% должностного оклада.

6.1.9. Предусматривает возможность отчисления средств на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников, по их письменному заявлению и в указанных работником размерах, в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.1.11. Обязуется выделять на оздоровление, санаторно-курортное лечение и отдых работников не менее 2 процентов средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за полным и своевременным отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, за оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза учреждения и их детей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказании им

неотложной медицинской помощи. В случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи, обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинской организацию.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*Приложение № 5*).

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, из всех источников финансирования учреждения в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно). Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации специалиста по охране труда.

7.1.7. Обеспечить прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемые дни (день) для прохождения диспансеризации (ст. 185, 185.1 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7.1.9. 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 (*Приложения № 7*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложения №№ 8,9*).

Обеспечивать испытание и проверку исправности СИЗ в сроки, установленные национальными стандартами, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

Обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие средства, осуществляется по мере расходования указанного средства.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*Приложение № 10*).

Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время прохождения ими в соответствии с требованиями действующего законодательства дополнительной диспансеризации.

Сохранять за работниками место работы (должность) и заработную плату в день прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции.

7.1.12. Проводить своевременное с участием выборного органа первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. 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.

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 20% должностного оклада.

Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации учреждения для выполнения возложенных на него обязанностей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации, наличие оборудованных комнат личной гигиены женщин, наличие специально оборудованных помещений (гардеробных) для хранения выданных работникам СИЗ, специально оборудованных помещений для стирки и сушки СИЗ.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой

опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.17. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения о состоянии производственного травматизма и о его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств на выполнении мероприятий по охране труда, в т.ч. затратах на приобретение специальных средств индивидуальной защиты, проведение медицинских осмотров, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучение специалистов по охране труда, на компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.18. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренного федеральным законодательством семье пострадавшего в случае смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в десятикратном размере среднемесячного заработка работника.

Производить ежемесячно выплату денежной компенсации семье пострадавшего в случае смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере среднемесячного заработка, в течение десяти лет.

7.1.19. Обеспечивать условия для реализации работниками учреждения права на занятия физической культурой, в т.ч. права на профессионально-прикладные, физкультурно-оздоровительные и реабилитационные мероприятия в течение трудового дня, после трудовое восстановление, а также условия для организации массовых спортивных мероприятий.

7.1.20. Обеспечить постоянное наличие и обновление аптечек для оказания первой медицинской помощи работникам учреждения в количестве не менее двух штук на каждый корпус учреждения.

7.1.21. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в т.ч. посредством включения такой информации в трудовые договоры.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, о выходе из строя (неисправности) выданных СИЗ.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.4.3. Ежегодно рассматривают состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение мероприятий по охране труда работников с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.4.4. Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по общественному контролю за состоянием охраны труда, проводить проверку выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5.4. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, организации их обучения, оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.5.5. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в

учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление в полном объеме на счет городской территориальной организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. 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 городской территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.4. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.1.5. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Предоставлять оплачиваемое рабочее время председателю, членам выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченным от комиссий и комитетов выборного органа для исполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю над соблюдением трудового законодательства, условий и охраны труда.

8.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные

освещением и отоплением, оборудованием, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (в т.ч. электронную почту и Интернет) и оргтехнику, необходимые нормативные документы.

8.1.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации (по письменному запросу) информацию о численности и составе работников, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, касающимся трудовой деятельности работников, в пределах границ обработки персональных данных работников, а также информацию о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников учреждения.

8.1.9. 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.

8.1.10. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии средств фонда оплаты труда, внебюджетных фондов.

8.1.11. Обязуется производить ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- За вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в ДОУ – в размере 2000 рублей;

- За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в учреждении, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний - в размере 1000 рублей;

- уполномоченному по охране труда от первичной профсоюзной организации учреждения – в размере 20% должностного оклада.

8.1.12. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.1.13. Обеспечивает реализацию права участия представителей выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в т.ч. комиссии по реорганизации или ликвидации учреждения; по принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 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);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (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).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 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).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий, награждению другими ведомственными наградами и знаками отличия (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);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование экономии средств фонда оплаты труда (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. 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);
- перемещение или 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);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных (существенных) условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки

или объема иной работы, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.);

8.2.5. 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):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных (существенных) условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых совместных с работодателем комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время их краткосрочной профсоюзной учебы, а также в качестве делегатов для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, для участия в работе пленумов, президиумов (части 3 статьи 374 ТК РФ), - на срок не менее 12 рабочих дней в год, а работники, являющиеся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора – не менее 7 рабочих дней.

8.2.7. 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 трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда на

рабочих местах, по охране труда, по социальному страхованию, других комиссий, создаваемых для обеспечения деятельности учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка с приложениями №№ 1,2.
2. Положение об оплате труда работников с приложениями №№ 1-7.
3. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
4. Положение о порядке обработки персональных данных работников.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
7. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счёт работодателя
9. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами за счёт работодателя.
10. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам за счет работодателя.
11. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.
12. Форма расчетного листка.
13. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии