

СОГЛАСОВАНО

Представителем трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №19»

(протокол от 10.07.2020 № 1)

Л.В.Васильева

УТВЕРЖДЕН

приказом заведующей МАДОУ

«Детский сад №19»

от 10.07.2020 № 38

Т.В.Зарипова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №19»

Принят на общем собрании работников
Протокол № 1 от «10» 07 2020г

г Верхотурье
2020г

Зарегистрировано
Государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Новолялинский центр занятости"
" 24 " июня 2020 года

Оглавление

Разделы	Стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	12
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	19
Раздел 6. Социальные гарантии	22
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации	24
Раздел 8. Разрешение трудовых споров	24
Перечень приложений к Коллективному договору МАДОУ «Детский сад №19»	26
Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад №19».	27
Приложение № 2 График работы работников Учреждения.	46
Приложение № 3 Соглашение по охране труда.	47
Приложение № 4 Перечень профессий и должностей МАДОУ «Детский сад №19», дающий право на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты	51
Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «Детский сад №19», имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств	55

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №19», (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками Учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №19», в лице заведующей Зариновой Татьяны Васильевны (далее – Работодатель);

Работники, интересы которых представляет представитель трудового коллектива, музыкальный руководитель Васильева Людмила Владимировна, (далее – Работники).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное Учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор заключается сроком до трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ);

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех Работников не позднее 30 дней после его подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

1.11. Работники обязуются:

1.11.1. В случае выполнения условий коллективного договора Работодателем, не участвовать в проведении забастовок.

1.12. Договор признает исключительное право Работодателя на планирование, управление и контроль организации образовательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.13. Работодатель признает представителя трудового коллектива полномочным представителем в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.14. Представитель трудового коллектива признает ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально – психологического климата.

1.15. Стороны договорились:

1.15.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.15.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения.

Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. До подписания трудового договора Работодатель знакомит Работника под роспись, с непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, документами:

- Уставом Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Коллективным договором;
- должностными обязанностями;
- Положением об оплате труда Учреждения;

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в соответствии со статьей 65 ТК РФ предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.1.4. При заключении трудового договора впервые, Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда

Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

2.1.6. В установленном порядке, при поступлении на работу и один раз в год, за счет средств Работодателя, Работники проходят предварительное и периодическое (в течение трудовой деятельности) обязательное медицинское обследование в соответствии со статьей 213 ТК РФ и с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2.1.7. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (статья 68 ТК РФ).

2.1.8. Прием на работу может осуществляться с прохождением испытательного срока. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (статья 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение договора производится без учета мнения профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия (статья 71 ТК РФ).

2.1.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, которые могут быть изменены только по согласию сторон и в письменной форме.

2.1.10. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и в случаях, определенных статьями 81, 83 ТК РФ, трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.1.11. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.12. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.13. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.14. Устанавливать педагогическим Работникам норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы только с письменного согласия работника. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.1.15. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выбранному представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Считать критерием массового высвобождения Работников в отрасли увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п.4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.16. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения. Принимать решения о высвобождении Работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.17. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 178, 180 ТК РФ, при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.18. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

2.1.19. Предусмотреть возможность предоставления другой работы в первую очередь высвободившимся Работникам до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.20. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.1.21. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы.

2.1.22. Работники имеют право на подготовку и дополнительное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем (статья 197 ТК РФ).

2.1.23. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.24. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников. Обеспечить повышение квалификации Работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического Работника в соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29.12.2012 .

2.1.25. В случае направления Работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.26. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации", N 273-ФЗ от 29.12.2012 года).

2.1.27. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

2.1.28. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей

квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.29. Работникам, поступающим в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск, без оплаты—15 календарных дней, в средние профессиональные – 10 календарных дней.

2.1.30. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения, перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на 7 часов . За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 % среднего заработка.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста, проработавшие в Учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.3.3. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

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

3.1.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.1.3. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, согласно утвержденного графика работы Работников Учреждения (Приложение № 2), для педагогических Работников устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- воспитатели – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- логопед – 20 часов в неделю.

3.1.4. Для сторожей и машинистов (операторов) кочегаров в Учреждении установлен режим рабочего времени согласно графика сменности и применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (календарный год) не превышала нормального числа рабочих часов, в соответствии со статьей 104 ТК РФ, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.1.5. При совпадении выходных или праздничных дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

3.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего, нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

3.1.7. Устанавливать педагогическим Работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

3.1.9. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 99 ТК РФ).

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

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо, по желанию Работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.11. Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

3.1.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. В соответствии со статьей 123 ТК РФ 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, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком в соответствии со статьей 260 ТК РФ;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со статьей 267 ТК РФ;

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет в соответствии со статьей 262.2 ТК РФ;

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев в соответствии со статьей 122 ТК РФ;

- Работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году.

Отзыв Работника допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ);

- лицам, совмещающим работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску (статья 177 ТК РФ);

- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

3.1.15. Педагогические Работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы

имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ, ст. 47 Закона РФ «Об образовании в РФ, приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск вновь устроившимся Работникам предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.1.17. Отпуск может быть использован по частям с согласия Работника, но не менее 14 календарных дней одной части отпуска.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждёнными Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива;
- графиком работы Работников, составленным и утвержденным Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива и доведенным до Работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия;
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

3.2.2. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда

Заработная плата Работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе Положения об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представителя трудового коллектива организации Работников.

Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим по согласованию с Управлением образованием городского округа Верхотурский и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием городского округа Верхотурский может устанавливать предельную долю оплаты труда Работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу дошкольной образовательной организации.

Должности Работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

4.1. Оплата труда Работников включает в себя:

4.1.1 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4.1.2. выплаты компенсационного характера;

4.1.3. выплаты стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда Работников устанавливается с учетом:

4.2.1. ЕТКС;

4.2.2. номенклатуры должностей;

4.2.3. ЕКС или профессиональных стандартов;

4.2.4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4.2.5. профессиональных квалификационных групп;

4.2.6. перечня видов выплат компенсационного характера;

4.2.7. перечня видов выплат стимулирующего характера;

4.2.8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально -трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда Работников государственных и муниципальных организаций;

4.3. При определении размера оплаты труда Работников, учитываются следующие условия:

4.3.1. показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы , наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

4.3.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников;

4.3.3. объемы учебной (педагогической) работы;

4.3.4. исчисление заработной платы педагогических Работников на основе тарификации;

4.3.5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических Работников;

4.3.6. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Изменение оплаты труда Работников производится:

4.4.1. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

4.4.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

4.4.3. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4.4.4. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

При наступлении у Работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

4.5. Работодатель:

4.5.1. проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные положением об оплате труда, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников;

4.5.2. ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки Работников, выполняющих педагогическую работу, включая Работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других Работников;

4.5.3. несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы Работников.

4.6. предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими Работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. преподавательская работа в той же дошкольной образовательной организации для педагогических Работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.8. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств - Управлением образования городского округа Верхотурский, в соответствии с действующим законодательством на соответствующий финансовый год.

В локальных нормативных актах по оплате труда определен размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника в соответствии с занимаемой должностью, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) – размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, по показателям квалификации: уровню образования, педагогическому стажу, наличие квалификационной категории, наличие учёной степени, почётного звания, продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников; объемы учебной (педагогической) работы без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Для Работников устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты – выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы):

- 1) занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда Работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных дошкольной образовательной организацией на оплату труда Работников:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;

3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат Работникам и их премировании в Учреждении, премии по итогам работы, выплачиваемые за достижение Работником установленных показателей качества, результативности или эффективности труда, а также разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования.

Заработная плата Работника включает в себя:

- гарантированную часть, которая состоит из установленного Работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера,
- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором, а так же локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с представительным органом Работников.

Месячная заработная плата педагогического Работника, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Работодатель обязуется:

4.9.1.1. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения, штатным расписанием, тарификационным списком.

4.9.1.2. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических Работников, её уточнению в связи с изменением образования Работников, аттестации, а также педагогического стажа в соответствии с нормативами Министерства труда по исчислению численности Работников, обслуживающих дошкольные учреждения, и прочих условий, требующих изменения тарификации.

4.9.1.3. Осуществлять оплату труда Работников в зависимости с установленными профессиональными квалификационными группами, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

4.9.1.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, производить доплату по соглашению сторон.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производить доплату за фактически отработанное время ,соответственно ставки заменяемого работника.

4.9.1.5. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических Работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производить дополнительную оплату соответственно получаемой ставке заработной платы, в одинарном размере в порядке, определенном Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9.1.6. Утверждать Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам и их премировании, и устанавливать, при наличии бюджетных средств, дифференцированные стимулирующие выплаты к должностным окладам, ставкам и премирование работников за успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.1.7. Утверждать Положение о компенсационных выплатах и материальной помощи в Учреждении.

4.9.1.8. Тарифный фонд (фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.)

4.9.1.9. Фонд оплаты труда включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.9.1.10. Заработная плата работнику выплачивается через банкомат на дисконтную карту путем перевода денежных средств на банковский счет работника.

4.9.1.11. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором с Работником и осуществляется 2 раза в месяц в следующие сроки: 7-го числа – 2-я часть заработной платы, 22-го числа – 1-я часть заработной платы.

4.9.1.12. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты

заработной платы и иных сумм в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ.

4.9.1.13. При нарушении работодателем установленного срока выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.9.1.14. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива Работников.

4.9.1.15. В случае простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине Работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

В случае приостановки деятельности Учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата Работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.9.1.16. Работодатель имеет право не выплачивать Работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением Работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (статья 414 ТК РФ).

4.9.1.17. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Мин обр. науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9.1.18. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа.

4.9.1.19. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.9.1.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических Работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.9.1.21 . После истечения срока действия первой, высшей, а также соответствия установленной должности, сохранять педагогическому Работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

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

4.9.1.22. В случае выполнения педагогическим Работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

4.9.1.23 Устанавливать педагогическим Работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату 10 процентов к окладу, ставке заработной платы.

4.9.1.24. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего Работника, осуществляемую по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.9.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

4.9.2.1. Принимать участие в проведении тарификации к началу учебного года.

4.9.2.2. Прослеживать правильность установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременность выплаты заработной платы.

4.9.2.3. Принимать участие в разработке и согласовании проектов:

- «Положение об оплате труда работников»;
- «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и премировании»;
- «Положение о компенсационных выплатах и материальной помощи».

РАЗДЕЛ 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.1.2. Создавать совместную комиссию по охране труда между Работодателем и представителем трудового коллектива на паритетной основе в соответствии с приказом Минтруда РФ от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда.

5.1.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0, 2 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание Учреждения.

5.1.4. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения.

5.1.5. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников». Создавать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний Работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе. Организовывать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

5.1.6. Обеспечить проведение бесплатных для Работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.7. В соответствии со статьей 185.1. ТК РФ предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.9. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливаются Положением о компенсационных выплатах и материальной помощи в Учреждении.

5.1.10. Обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 5) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с приказом Минтруда и соцзащиты № 997 н от 09.12.2014 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ Работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», приказом Минздравсоцразвития № 1122 н от 17.12.2010 "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" и обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку,

а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями к закону).

5.1.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на

производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73 (с изменениями и дополнениями к Постановлению), а также расследование и учет профессиональных заболеваний в соответствии с «Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 (с изменениями и дополнениями к Постановлению).

5.1.13. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник, с его согласия, может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 ТК РФ).

5.1.14. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.1.15. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представителя трудового коллектива Работников (статья 212 ТК РФ).

5.1.16. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.17. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.18. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у Работников навыков здорового образа жизни и здорового питания.

5.1.19. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения» (пункт 6.7. раздела 6 Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», региональным объединением работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» и правительством Свердловской области на 2018-2020 гг.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.2.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.

5.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования: профилактический медицинский осмотр 1 раз в год, согласно статьи 212 ТК РФ, приказа Минсоцразвития России № 302н от 12.04.2011 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и медицинские осмотры (обследования), п.п.16, 17, 19, 20, 37. Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, п. 1.5., 2.4. СП 1.1.1.58 – 01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно – противоэпидемических (профилактических) мероприятий (с изменениями и дополнениями к Санитарным Правилам), ст.32, 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52 – ФЗ «О санитарно – эпидемиологическом благополучии населения»

5.2.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

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

6.1.2. В случае выделения Работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

6.1.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника в соответствии со статьей 76 ТК РФ:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными Федеральными законами РФ. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.1.5. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет место работы (должность).

6.1.6. Оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

6.1.7. Гарантировать оплату медицинских осмотров Работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять Работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке.

По желанию Работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ 7. Разрешение трудовых споров

7.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

7.3. Работодатель по предложению представителя трудового коллектива обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 8. Заключительные положения.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим органом по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

8.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие), отчитываются о выполнении коллективного договора, на общем собрании трудового коллектива Работников.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива Работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Представитель трудового коллектива за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МАДОУ «Детский сад №19»

1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. График работы работников Учреждения.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «Детский сад №19», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 N 1122н.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575783

Владелец Зарипова Татьяна Васильевна

Действителен с 01.04.2021 по 01.04.2022