

Регистрационная карта коллективного договора

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад №75»

Приложение к уведомлению о регистрации коллективного договора от 26.04.2023

Регистрационный номер коллективного договора	09000008/2321	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	29	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование дошкольное	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Дата заключения коллективного договора	13.03.2023	Дата начала действия коллективного договора	13.03.2023	Дата окончания действия коллективного договора	12.03.2026			Срок действия коллективного договора			3 г.		
От работников	Стороны коллективного договора, представители												
	Р.Р.Полникова						От работодателей						Е.В.Семенова
Рабочее время	40 часов в неделю; 36 часов для педагогических работников												
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам									Доплаты к тарифным ставкам
			согласно п.3.2	надбавки стимулирующего характера; районный коэффициент									за совмещение профессий (должностей); за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в ночное время; за работу с вредными условиями труда; премии
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска												
	На работах с вредными или опасными условиями труда			На работах с ненормированным рабочим днем									В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие
				3 дня в случае: свадьбы работника; смерти детей, родителей, супруга; в случае свадьбы детей работника — 2 дня; 1 день — к рождению ребенка; для сопровождения 1 сентября детей начальных классов в школу — 1 день; в связи с переездом на новое место жительства — 1 день; 2 дня - проводов детей в армию; в случае смерти близких родственников — 1 день									Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников			Доплаты к выходному пособию									
	Повышение квалификации; переподготовка												
Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; Финансирование мероприятий по охране труда; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Разработать и утвердить инструкции; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью; Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами; Обязательные (предварительные и периодические) медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Комитет (комиссия) по охране труда; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда												
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания			Пособия по инвалидности, увечью на производстве									Материальная помощь, другие виды пособий
Другие мероприятия													

Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на"

С.В.Латышев/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 75»**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с
Уставом)

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Заведующий
МДОАУ № 75

_____ /Е.В.Семенова/
(подпись, Ф.И.О.)

М.П

От работников:

Председатель Общего собрания
работников Учреждения МДОАУ № 75

_____ /Р.Р. Полникова/
(подпись, Ф.И.О.)

Семенова Елена
Васильевна

Подписано цифровой
подписью: Семенова
Елена Васильевна

г. Оренбург

Основные разделы коллективного договора и их содержание

Общие положения	3-4
Трудовые отношения	4-6
Оплата труда и нормы труда	6-9
Рабочее время и время отдыха	9-12
Условия и охрана труда	12-14
Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	14-15
Социальные гарантии, льготы, компенсации	15
Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	16
Приложения:	
Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОАУ № 75	№ 1
Положение о системе оплаты труда работников МДОАУ № 75	№ 2
Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №75»	№ 3
Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	№ 4
Перечень профессий и должностей работников, при работе в которых работники бесплатно получают смывающие и (или) обезжиривающие средства.	№ 5
Соглашение по охране труда	№6

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 75» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Отраслевым территориальным соглашением между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга, и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются работники образовательной организации, в лице их представителя: председателя Общего собрания работников Учреждения и работодатель, в лице его представителя – заведующего Семеновой Елены Васильевны.

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждения непосредственно работниками:

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о деятельности Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии Коллективного договора;

-другие формы.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 12.03.2026г.

1.15. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами и Правилами внутреннего трудового распорядка МДОАУ № 75(Приложение №1)

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

2.1.2. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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.

2.1.3. Работодатель в соответствии с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры

социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- 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 (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми 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 Учреждении показателей и критериев.

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе об изменениях размера тарифной ставки, 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.

2.1.5. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.1.6. Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашениями, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. До подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением по охране труда, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и

уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.3. Выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных Сторонами, условий трудового договора.

2.2.4. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательной организации профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.3. В особых случаях работники Учреждения могут быть отправлены на дистанционную (удаленную) работу. Порядок введения режима дистанционной (удаленной) работы должен предусматривать издание локального нормативного акта с установлением списков работников, переводимых на дистанционную (удаленную) работу, а также порядок работы самого Учреждения в режиме дистанционной (удаленной) работы в соответствии с положениями статей 312. – 312.9 ТК РФ.

3. Оплата труда и нормы труда

3. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны договорились, что:

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения регламентируется нормативными актами в соответствии с федеральными законами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, локальными актами муниципальных органов власти, Положением об оплате труда работников МДОАУ № 75.

3.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.3. Работодатель по согласованию с Общим собранием работников Учреждения:

– разрабатывает Положение об оплате труда работников Учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к Коллективному договору.

3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца, через перечисление на расчетный счет, указанный в заявлении работника.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.8. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных работник Учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

3.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.10. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – 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 получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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 России 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.

3.12. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты за совмещение профессии, согласно фактически отработанного времени.

3.13. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.14. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 35% тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.15. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ.

3.16. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.17. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204) и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.18. Оплата труда работников, занятых по результатам СОУТ на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.19. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена

квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

– в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

– в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

– в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», освобождать от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников Учреждения в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

4. Рабочее время и время отдыха

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.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204).

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Работодатель и Общее собрание работников Учреждения обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с

частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется круглогодично. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.8. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

4.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.12. Предоставление ежегодного отпуска работникам в течение первого года работы производится по истечении шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.14. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 42 календарных дня, а у обслуживающего персонала 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация

за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождение ребёнка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга (и) – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- проводы детей в армию – 2 календарных дня.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в указанный им срок в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.

4.17. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.18. Конкретная продолжительность отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем.

4.19. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

4.20. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на две части.

4.21. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

4.22. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя не менее чем за неделю. При этом оставшаяся часть неиспользованного длительного отпуска не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной педагогической работы.

4.23. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

5. Условия и охрана труда

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

5.1. Работодатель:

5.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности работников Учреждения.

5.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

5.1.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда.

5.1.4. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда. Обеспечивают работу по охране труда в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования безопасности», национальным стандартом ГОСТ 12.0.007-2009 «Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

5.1.5. Проводит специальную оценку условий труда, выявление и оценку опасностей, оценку уровней профессиональных рисков, реализацию мер, разработанных по результатам их проведения. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

5.1.6. По результатам специальной оценки обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.1.7. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического и наркологического

освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.1.8. Обеспечивает обучение руководящих, педагогических и иных работников навыкам оказания первой медицинской помощи за счет средств Учреждения.

5.1.9. Предоставляет работникам на основании их письменного заявления день (дни) (по согласованию) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ:

– работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года;

– работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в один год;

– работники, не достигшие возраста, дающего права 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

5.1.10. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися в Учреждении.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2. 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.

5.2.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

5.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а

также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.4. В Учреждении создается и постоянно действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из 4-х (четырёх) человек.

5.5. Выбирается председатель, который руководствуется Положением о данном органе, утвержденным Общим собранием работников Учреждения, в пределах своей компетенции.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим кадрам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации.

6.1.3. Координирует деятельность Учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

6.2. Стороны совместно:

6.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

6.2.3. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- качественному совершенствованию кадрового состава Учреждения;
- снижению текучести;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае

ликвидации организации.

6.3.2. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

6.3.3. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

6.3.4. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца.

6.3.5. Определять порядок проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников.

6.3.6. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием Учреждения.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

7.1.2. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять нематериальные виды поощрений:

– благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе образования;

– грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

– размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Учреждения, официальных группах Учреждения в социальных сетях, СМИ.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

7.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения в течение всего срока действия Коллективного договора.

8.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.