

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 64 «Журавленок» городского округа Тольятти

срок действия: с 31.05.2022 - 30.05. 2025 г.

Принят на общем собрании работников
« 17 » мая 2022г. протокол № 2

Юридический адрес: 445032 г. Тольятти, ул. Свердлова, 7
Работодатель – Куренкова Оксана Владимировна, телефон: 37-66-65
Представитель работников – Рожкова Римма Федоровна, телефон:37-64-76
Численность работников: 51 человек
Код ОКВЭД 85.11
Код ОКФС 14

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>0289000</u>
от « <u>24</u> » <u>мая</u> 20 <u>24</u> .
<u>Коммунальщик Засимин</u> (полностью, Ф.И.О.) <u>И.И.</u>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя заведующего МБУ детский сад № 64 «Журавленок» Куренковой Оксаны Владимировны (далее работодатель),
- работники МБУ детский сад № 64 «Журавленок» в лице их представителя представительного органа – Рожковой Риммы Федоровны.

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросам, определенным Сторонами.

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

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ и регламентируется ст.43 ТК РФ.

1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ч.3 ст.68 ТК РФ.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации МБУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре на общем собрании работников (ст.44 ТК РФ).

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора.

1.14. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируются ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами МБУ, коллективным договором.

1.15. Основными формами участия работников в управлении МБУ являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, в соответствии с ТК РФ.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 31 мая 2022 и действует до 30 мая 2025 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме, составленный в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст.59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. (ст.72.2 ТК РФ).

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

2.2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 ТК РФ). Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
 - предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, преступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на 1 оплачиваемый день в неделю для поиска новой работы.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.2.11. Работодатель заблаговременно представляет выборному органу учреждения проекты приказов о сокращении численности или штатов, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2.2.12. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующего мероприятия.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.4. В случае направления работника для профессионального образования или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работнику компенсируются связанные с этим расходы в порядке и в размерах, установленных для компенсации командировочных расходов органами местного самоуправления (ст.168 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования по очно- заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного

- профессионального образования по программе повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 3.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).
- 3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности не подлежат:
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Основанием для проведения аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности является представление работодателя.
- 3.9. Для проведения аттестации, с целью, установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, аттестационная комиссия осуществляет анализ результатов профессиональной деятельности педагогического работника и готовит соответствующее экспертное заключение.
- 3.10. Аттестацию педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводить на основании заявлений педагогических работников.
- 3.11. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.
- 3.12. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:
- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
 - вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
 - имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.
- 3.13. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:
- имеют установленную первую квалификационную категорию;
 - владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
 - имеют стабильные результаты освоения воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия воспитанников во всероссийских, международных, региональных конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.
- 3.14. Результаты аттестации педагогические работники вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.
- 3.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).
- 4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается для следующих категорий работников:

- воспитатель групп общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;
- педагог-психолог- 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- учитель-логопед- 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности - 25 часов в неделю;
- работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- а также других категорий в соответствии со ст.92 ТК РФ.

4.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.5. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст.112 ТК РФ, Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст.112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст.112 ТК РФ.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.7. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (статья 103 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.11. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.13. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, и других категорий работников, предусмотренных ст. 259 ТК РФ, к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, и другие категории работников, предусмотренные ст. 259 ТК РФ, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные или не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.15. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.16. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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 установленном ТК РФ порядке (статья 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ч.2 ст.128 ТК РФ.

4.19. Стороны пришли к соглашению, что работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в случае смерти близких родственников - 3 календарных дня.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

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

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

4.22. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.23.Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию, в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до

восемнадцать лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников, вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников МБУ, включая размеры должностного оклада (оклада), компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.), стимулирующих выплат производится в соответствии с «Положением о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников».

5.2. В пределах средств, направляемых на оплату труда, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, устанавливаются стимулирующие выплаты, которые включают надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю МБУ.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБУ, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

5.3. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются с трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении с трудовому договору) со ссылкой на «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.5. Установить, что условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья в группах дошкольного учреждения, дети раннего возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты за работу с детьми из социально - неблагополучных семей;
- выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- прочие надбавки и доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе за прохождение санитарного минимума сотрудника.

5.6. 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.

5.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника через расчетный лист:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и оснований произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

5.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

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

5.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других 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 Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 4).

6.2. Работодатель обязуется:

- выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором финансовые средства не менее 0,2 % от суммы затрат бюджетного финансирования (без ФОТ с начислениями);
- выполнить в сроки, установленные «Соглашением по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа» комплекс организационных, технических, санитарно- бытовых, лечебно-профилактических и экологических мероприятий.

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

6.4. **Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с Приложением № 2;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.5. **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. **Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счёт средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего

с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

6.7. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в п.6.6 гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.8. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание, либо за иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 ТК РФ.
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

7.2. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в муниципальных учреждениях, определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.3 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотрены ст.173- 176 ТК РФ:

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования; Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно- заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно- заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования; Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очнозаочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

7.4. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения имеют право на гарантии и компенсации в соответствии со статьей 173.1 ТК РФ.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором или коллективным договором.

7.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором.

7.7. Молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное

общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей в соответствии со статьей 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.9. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

VIII СОЦИАЛЬНОЕ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

8.2. В соответствии с действующим постановлением администрации г. о. Тольятти устанавливаются доплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, работающим в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Департаменту образования администрации городского округа Тольятти.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

8.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка ст.185.1 ТК РФ. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день один раз в год с сохранением за ним 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.

8.5. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

8.6. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований ст.312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в местах, доступных для всех работающих;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;
- предоставлять информацию о новых нормативно-правовых актах, касающихся социально-трудовых и экономических интересов работников;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставлять время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы;

9.2. Представительный орган обязуется:

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором;
- контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда, назначение пособий по временной нетрудоспособности для пострадавшего от несчастного случая на производстве;
- защищать трудовые, социальные права и профессиональные интересы работников;
- своевременно доводить до сведения работников информацию, предоставленную Департаментом образования, работодателем;
- осуществлять контроль за охраной труда в МБУ;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБУ

9.3. Обязательный учет мнения представительного органа МБУ предусмотрен при принятии локальных нормативных актов в следующих случаях:

- при введении режима неполного рабочего времени — ст.74 ТК РФ;
- при принятии локальных нормативных актов о разделении рабочего дня на части — ст. 105 ТК РФ;
- при утверждении графика отпусков — ст. 123 ТК РФ;
- при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда — ст. 135 ТК РФ;
- при определении системы нормирования труда — ст. 159 ТК РФ;
- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников — ст.212 ТК РФ;
- при увольнении работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ. ст. 82 ТК РФ; в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключается на срок 3 года с 31.05.2022 по 30.05.2025 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ст.43 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках, а так же соответствующие органы по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

10.5 Стороны и лица представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут ответственность, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленными федеральными законами.

10.6 Коллективный договор имеет следующие приложения:

- Приложение № 1 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на предоставление ежегодного дополнительного отпуска»
- Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды, а также смывающих и обезвреживающих средств»
- Приложение № 3 «Соглашение по охране труда МБУ детского сада № 64 «Журавленок» на 2022-2025 гг.»

Подписи сторон:

<u>От работодателя</u> Заведующий МБУ детским садом № 64 «Журавленок» Куренкова Оксана Владимировна <hr/> м.п. « 20 » мая 2022г.	<u>От работников</u> Представитель представительного органа МБУ Рожкова Римма Федоровна <hr/> « 20 » мая 2022г.
--	---

Принято:
 общим собранием работников
 протокол от 17.05.2022г. № 2

Утверждено:
 приказом заведующего МБУ
 от 20.05.2022г. № -од
 _____ О.В.Куренковой

Согласовано:
 представителем представительного
 органа МБУ
 _____ Р.Ф.Рожковой

**Перечень
 должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право
 на предоставление ежегодного дополнительного отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Главный бухгалтер	3
2	Заместитель заведующего по АХР	3

Принято:
общим собранием работников
протокол от 17.05.2022г. № 2

Утверждено:
приказом заведующего МБУ
от 20.05.2022г. № -од
_____ О.В.Куренковой

Согласовано:
представителем представительного
органа МБУ
_____ Р.Ф.Рожковой

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды, а также смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Пункт ТОН	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4	5
1	ТОН-1 п.19	Дворник	Костюм хлопчатобумажный, фартук хлопчатобумажный с нагрудником, рукавицы комбинированные, куртка на утепляющей основе, плащ не промокаемый, валенки, галoши	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 шт. до износа 1 шт. на 3 года 1 пара на 3 года 1 пара на 3 года
2	ТОН-1 п.85	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный, перчатки резиновые, рукавицы комбинированные. При мытье полов дополнительно: сапоги резиновые, перчатки резиновые мыло или жидкое моющее средство для мытья рук, регенерирующие, восстанавливающие кремы	1 шт. 2 пары 6 пар 1 пара 2 пары 200 г (твердого) или 250 мл (жидкого) 100 мл
3	ТОН-1 п.66	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный, косынка хлопчатобумажная, фартук прорезиненный с нагрудником, сапоги резиновые; мыло или жидкое моющее средство для мытья рук, регенерирующие, восстанавливающие кремы	1 шт. 1 шт. пара. 1 пара 200 г (твердого) или 250 мл (жидкого) 100 мл

4	ТОН-3 п.49	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный, косынка, фартук, мыло или жидкое моющее средство для мытья рук, регенерирующие, восстанавливающие кремы	2 шт. 2 шт. 2 шт. 200 г (твердого) или 250 мл (жидкого) 100 мл
5	ТОН – 1 п. 64	Рабочий по комплексному и обслуживанию ремонтно-строительных зданий	Костюм хлопчатобумажный, перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 4 шт.
6	ТОН –3 п.49 санитарные нормы	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.

Основание:

- Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
- Приказ Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Принято:
общим собранием работников
протокол от 17.05.2022г. № 2

Приложение № 3
Утверждено:
приказом заведующего МБУ
от 20.05.2022г. № - од
_____ О.В.Куренковой

Согласовано:
представителем представительного
органа МБУ
_____ Р.Ф.Рожковой

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодателя и представительного органа работников МБУ детского сада № 64 "Журавленок" на 2022-2023 годы								
№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость по плану, руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работников, которым улучшены условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	Обеспечение теплового режима	Гкал	63,000	120 000	Годов.лимит	Главный бух; Зам.зав по АХР	51	45
2	Обеспечение горячего водоснабжения	Куб.м	280,000	12 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
3	Обеспечение питьевой водой	Куб.м	420,000	12 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
4	Обеспечение светового режима	Тыс.кВт/ч	10,000	110 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
5	Проведение медицинских осмотров	Чел	51	76 500	Раз в год	Заведующий	51	45
6	Техническое обслуживание системы АПС и СО	Ед/чел	1/51	2 400	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
7	Проверка заземления сопротивления	Ед	15	-	2-й квартал	ООО "Поволжье-Энерго"	51	45
8	Оказание услуг с использованием Пульта центральной станции мониторинга	Шт/чел	1/51	2 800	В течение года	ФГКУ УВО ВНГ Рос сии Самарской обл	51	45
9	Обеспечение централизованной охраной	Шт/чел	1/51	103 000	В течение года	ООО ЧОО, заведующий	51	45
10	Дезинфекция	Кв.м/чел	2000	18 000	В течение года	ООО "Дезпрофиль"	51	45
11	Услуги связи общего пользования	Точ.	6	56 500	В течение года	Ростелеком, Инфолада	51	45
12	Техническое обслуживание прямой пожарной связи	Ед./чел	1/51	4 850	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
13	Приобретение спецодежды и обуви	Ед.	20	18 000	В течение года	Зам.зав по АХР	20	20
14	Проведение специальной оценки условий труда,	Ед.	6	7 000	В течение года	Зам.зав по АХР	6	6
	ИТОГО за 2022-2023г.г.	xxx	xxx	543 050				
Работодателя и представительного органа работников МБУ детского сада № 64 "Журавленок" на 2023-2024 годы								

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость по плану, руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работников, которым улучшены условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	Обеспечение теплового режима	Гкал	63,000	120 000	Годов.лимит	Главный бух; Зам.зав по АХР	51	45
2	Обеспечение горячего водоснабжения	Куб.м	280,000	12 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
3	Обеспечение питьевой водой	Куб.м	420,000	12 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
4	Обеспечение светового режима	Тыс.кВт/ч	10,000	110 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
5	Проведение медицинских осмотров	Чел	51	76 500	Раз в год	Заведующий	51	45
6	Техническое обслуживание системы АПС и СО	Ед/чел	1/51	2 400	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
7	Проверка заземления сопротивления	Ед	15	-	2-й квартал	ООО "Поволжье-Энерго"	51	45
8	Оказание услуг с использованием Пульта центральной станции мониторинга	Шт/чел	1/51	2 800	В течение года	ФГКУ УВО ВНГ Рос сии Самарской обл	51	45
9	Обеспечение централизованной охраной	Шт/чел	1/51	103 000	В течение года	ООО ЧОО, заведующий	51	45
10	Дезинфекция	Кв.м/чел	2000	18 000	В течение года	ООО "Дезпрофиль"	51	45
11	Услуги связи общего пользования	Точ.	6	56 500	В течение года	Ростелеком, Инфолада	51	45
12	Техническое обслуживание прямой пожарной связи	Ед./чел	1/51	4 850	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
13	Приобретение спецодежды и обуви	Ед.	20	18 000	В течение года	Зам.зав по АХР	20	20
14	Проведение специальной оценки условий труда,	Ед.	6	7 000	В течение года	Зам.зав по АХР	6	6
	ИТОГО за 2023-2024г.г.	xxx	xxx	543 050				

Работодателя и представительного органа работников МБУ детского сада № 64 "Журавленок" на 2024-2025 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость по плану, руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работников, которым улучшены условия труда	
							всего	в т.ч. женщ.
1	Обеспечение теплового режима	Гкал	63,000	140 000	Годов.лимит	Главный бух; Зам.зав по АХР	51	45
2	Обеспечение горячего водоснабжения	Куб.м	280,000	17 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
3	Обеспечение питьевой водой	Куб.м	420,000	20 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
4	Обеспечение светового режима	Тыс.кВт/ч	10,000	170 000	Годов.лимит	--/--/--	51	45
5	Проведение медицинских осмотров	Чел	51	95 000	Раз в год	Заведующий	51	45
6	Техническое обслуживание системы АПС и СО	Ед/чел	1/51	5 000	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
7	Проверка заземления сопротивления	Ед	15	-	2-й квартал	ООО	51	45

						"Поволжье-Энерго"		
8	Оказание услуг с использованием Пульта центральной станции мониторинга	Шт/чел	1/51	5 000	В течение года	ФГКУ УВО ВНГ Рос сии Самарской обл	51	45
9	Обеспечение централизованной охраной	Шт/чел	1/51	150 000	В течение года	ООО ЧОО, заведующий	51	45
10	Дезинфекция	Кв.м/чел	2000	20 000	В течение года	ООО "Дезпрофиль"	51	45
11	Услуги связи общего пользования	Точ.	6	65 000	В течение года	Ростелеком, Инфолада	51	45
12	Техническое обслуживание прямой пожарной связи	Ед./чел	1/51	5 000	В течение года	ООО "Таймер"	51	45
13	Приобретение спецодежды и обуви	Ед.	20	20 000	В течение года	Зам.зав по АХР	20	20
	ИТОГО за 2024-2025г.г.	xxx	xxx	692 000				
	ВСЕГО 2022-2025г			1 778100				