

Подписано цифровой подписью:
Позднякова Светлана Викторовна
Дата: 2022.09.12 12:05:01 +03'00'

1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

"Центр развития ребенка - детский сад" г.Усинска

на 2022-2025 годы

От работодателя:
Руководитель организации

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
и (или)
иной представитель, избранный
работниками на общем собрании
(конференции)

Заведующий
(должность)

воспитатель
(должность)

Позднякова Светлана Викторовна
(фамилия, инициалы имени и отчества)

Темлянцева Эльмира Ханифовна
(фамилия, инициалы имени и отчества)

(подпись)

(подпись)

24 мая 2022 года

24 мая 2022 года

(дата)

(дата)

(печать)

(печать, при наличии)



г. Усинск
2022 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
с зам.отами	
Регистрационный № 66-К/2022	
от «20» 06 2022 г.	
Заместитель министра:	В.В. Коротин
подпись	ф.и.о.

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
3.	Трудовой договор	13
4.	Занятость, гарантии при возможном высвобождении	14
5.	Рабочее время и время отдыха	15
6.	Условия и охрана труда	17
7.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	19
8.	Социальные льготы и гарантии	20
9.	Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников ...	21
10.	Ответственность сторон социального партнерства	21
11.	Заключительные положения	22

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад» г. Усинска далее (Детский сад).

Коллективный договор составлен с учетом требований отраслевого тарифного соглашения, подписанного сторонами 29 декабря 2020 г., зарегистрировано Рострудом 11 февраля 2021 г. регистрационный № 1/21-23 «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Постановление Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» с изменениями и дополнениями.

Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №863.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 11.09.2018 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №1034.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26.11.2019 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №1118.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17.12.2019 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №1786.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 12.11.2021 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 года «Об утверждении Положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №1907.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 25.02.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 года «Об утверждении Положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя №285.

- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27 июля 2018 года «Об утверждении должностных окладов(окладов, ставок заработной платы)руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров организации и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 702.

- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27 июля 2018 года «Об утверждении коэффициента кратности среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров организации и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 709.

Решение Совета муниципального образования городского округа

"Усинск" Республики Коми от 29 ноября 2011 г. № 90 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования городского округа "Усинск", являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа "Усинск",

Соглашение между администрацией МО ГО «Усинск», Управлением образования администрации МО ГО «Усинск» и Усинской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад» г. Усинска, представленный в лице заведующего **Поздняковой Светланы Викторовны**, и представитель, избранный работниками **Темлянцева Эльмира Ханифовна**, воспитатель на общем собрании работников МБДОУ «ЦРРДС» г. Усинска.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, 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.

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе предприятия (организации);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

- назначать наставников для молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных специалистов.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда», являющегося частью данного коллективного

договора (приложение № 1), принятого на общем собрании работников.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от сторон, оплачивается в размере 67 % средней заработной платы работника

2.1.6. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата производится в повышенном размере: 4 %

2.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем, не может быть ниже 5 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.8. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1)

2.1.9. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и другие) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1).

2.1.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.1.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.1.12. 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 муниципальной образовательной 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 представления соответствующего документа и заявления.

2.1.13. 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.

2.1.14. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

2.1.15. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.1.16. Оплата труда по должности старший воспитатель работников, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.1.17. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

2.1.18. В соответствии с Положением об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, за исключением средств, поступивших в виде спонсорской помощи, за аренду помещений, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь работникам в случаях: смерти самого работника, близких родственников; рождение детей;

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ; возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

2.1.19. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются конкретных этапов и последовательного приближения минимального базового оклада до уровня минимального размера оплаты труда по Российской Федерации.

2.1.20. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников организации исходят из следующего:

2.1.20.1. При получении дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

2.1.20.2. Оплата труда педагогических работников и иных работников организации в период каникул, отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена деятельности организации по реализации образовательной программы.

2.1.20.3. Оплата труда педагогических работников организации производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория: при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	ВОСПИТАТЕЛЬ (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Воспитатель, Старший воспитатель;	Воспитатель; старший воспитатель

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования , (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (образовательным программам) в области искусств) (Старший) тренер-преподаватель;	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер инструктор по физической культуре

2.1.20. 4. В целях материальной поддержки педагогических работников организации, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) и (или) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам организации, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления пенсионного возраста, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам организации, являющимися «работающими пенсионерами», у которых срок действия квалификационной категории истекает в год перед увольнением, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более одного года.

2.1.20.5. Продлить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией муниципальной образовательной организации;

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

2.1.30. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.1.31. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение

постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

2.1.32. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда в организации.

2.1.33. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организации для определения размера стимулирующих выплат.

2.1.34. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

2.1.35. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

2.1.36. В целях снижения социальной напряженности в организации прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

2.1.37. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусмотреть в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Перечень действующего на момент подписания сторонами Положения о нормировании труда представлен в Приложении №2 .

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: 150 рублей в пределах республики Коми, 300 рублей за пределами республики Коми.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или

поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

2.3.5. Работникам организации устанавливаются гарантии и компенсации для лиц, проживающих на территории муниципального образования городского округа "Усинск", являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа "Усинск":

- предельный размер районного коэффициента к заработной плате - 1,5;
- предельный размер процентной надбавки к заработной плате (в процентах) - 80.

Работникам процентную надбавку к заработной плате выплачивать в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата разницы между размером процентной надбавки, установленной настоящим соглашением, и размером процентной надбавки, установленной в соответствии с федеральным законодательством, осуществляется за счет средств местного бюджета.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

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

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок

испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.ст 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников сторонами разрабатывается План повышения квалификации (приложение № 10) и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

3.5.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением следующие благоприятные условия труда: предоставляет один методический день в неделю.

3.5.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в 5 лет, а так же женщины в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель совместно с профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и банкротства предприятия, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности сторон высвобождение работников является массовым, если сокращается 20% или более процентов от общей численности в

течение 30 календарных дней.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профсоюзам информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (*не менее 2 часов в неделю*) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения работников организации (Приложение №3), а также графиками работы и сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов;

Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю;

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается - не более 36 часов в неделю..

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполного рабочего времени, гибкого графика работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- инвалидов трудоспособного возраста,
- для работников, имеющих детей до 3 лет.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного приказа руководителя. Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам: -педагогических работников, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, прием пищи предусмотрен одновременно вместе с воспитанниками в групповых помещениях, отдых во время дневного сна воспитанников, - младшим воспитателям – с 13.00-15.00. Продолжительность рабочего времени административного и обслуживающего персонала определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается заведующим Детского сада по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада.

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, 42 календарных дня педагогически работникам дошкольного образования, 56 календарных дней педагогическим работникам, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дней работникам,

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График

отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники:

- Матери, вышедшие из декретного отпуска, а также беременные женщины
- Опекуны ребенка возрастом до трех месяцев.
- Супруги человека, находящегося в декретном отпуске.
- Люди, которым еще не исполнилось 18 лет.
- Инвалиды войны.
- Почетные доноры России.
- Многодетные родители, имеющие детей трех и более детей до 12 лет.
- Работники, которые было вызваны из законного отпуска.
- Ветераны, герои труда и СССР, участники Великой отечественной войны.

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

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

5.1.10. Педагогические работники, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6. Условия и охрана труда

6.1. **Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации службу охраны труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда.

6.1.2. Проводить специальную оценку условий труда.

6.1.3. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение № 4).

6.1.4. Работников предоставляются для прохождения диспансеризации дополнительный оплачиваемый 1 день в три года. Работникам пенсионного и предпенсионного возраста два рабочих дня один раз в год.

На время прохождения медосмотра за сотрудниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 5).

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение № 6).

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда (приложение 7).

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда.

6.1.15. Освобождать уполномоченных лиц по охране труда от основной работы на 2 часа в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

6.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда в виде повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 8).

6.2. Обязательства работника:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.3. Обязательства выборного работниками органа:

6.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об

охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации.

7.1.4. Проводить совещания и семинары по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

7.1.6. Предоставлять работнику по заявлению оплачиваемые выходные 2 дня в течение календарного года (год исчисляется 01 января по 31 декабря) независимо от вида вакцины против коронавирусной инфекции: двухкомпонентной или однокомпонентной, после первого или второго этапа проведения и первичной вакцинации или ревакцинации в день укола или на следующий день сразу после него.

7.1.7. При введении режима повышенной готовности на территории МО ГО «Усинск», на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19), перевести на дистанционный режим работы работников в возрасте 60 лет и старше, лиц, имеющих хронические заболевания.

7.2. Работодатель и представитель от коллектива договорились, что в условиях при которых работник не может быть переведен на дистанционную

работу в силу характера осуществляемых трудовых функций работодатель имеет право

7.2.1. Ввести простой в организации для указанных категорий работников и производить оплату работникам в размере не менее 2/3 оклада (тарифной ставки) (статьи 157, 312.9 ТК РФ);

7.2.2. С согласия работника перевести его на постоянный срок на иную работу, по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ);

7.2.3. С согласия работника временно перевести его на другую работу, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, до выхода работника на работу (например, декретный отпуск), по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ);

7.2.4. Без согласия работника временно перевести его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 312.9 ТК РФ).

7.3. Работник обязуется:

7.3.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.3.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.3.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.3.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

(Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.)

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и представитель от коллектива договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

8.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности:

8.2.1. Обеспечивать медицинское обслуживание работников предприятия, инвалидов, получивших увечье на предприятии, неработающих пенсионеров после ухода на пенсию, через лечебно-профилактические учреждения.

8.2.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами Детского сада или ходатайствовать перед Управлением образования о награждении другой ведомственной наградой.

8.2.3. Для работников предприятия и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.2.4. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.6. Ходатайствовать об установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам организации, ставшим победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Коми велодысь», в год, предшествующий аттестации, и в течение последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

8.2.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в организацию, устанавливать доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) согласно нормативному правому акту муниципального образования городского округа «Усинск».

8.2.8. Устанавливать режим гибкого рабочего времени, режима неполного рабочего времени одному из родителей, имеющему ребенка (детей) в возрасте до 10 лет.

8.2.9. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников

9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

9.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

9.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

Раздел 10. Ответственность сторон социального партнерства

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

10.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны, принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению сторонами.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.2. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные

процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576090

Владелец Позднякова Светлана Викторовна

Действителен с 11.03.2022 по 11.03.2023