

Представитель работодателя –
директор МБОУ «Начальная школа –
детский сад № 26 «Акварель»
И.А. Тонкогубова
«25» *ноября* 2021 г.



Представитель работников –
председатель ПК МБОУ «Начальная школа –
детский сад № 26 «Акварель»
О.Н. Никулина
«25» *ноября* 2021 г.

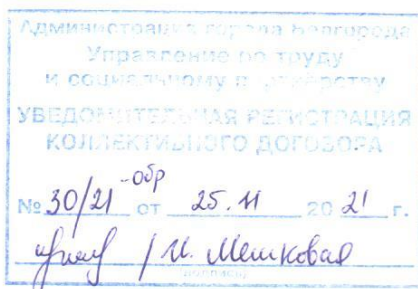


Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Начальная школа – детский сад № 26
«Акварель» г. Белгорода
с 25 ноября 2021 года по 24 ноября 2024 года

Принят на общем собрании работников
МБОУ «Начальная школа –
детский сад № 26»
25 ноября 2021 года
протокол № 3



Белгород, 2021

Оглавление

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	6
ГЛАВА III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	11
ГЛАВА IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	12
ГЛАВА V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
ГЛАВА VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	18
ГЛАВА VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	21
ГЛАВА VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
ГЛАВА IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	25
ГЛАВА X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	26
ГЛАВА XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	27
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	28
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад №26 «Акварель» города Белгорода (на уровне начального общего образования)	54
Приложение № 3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад №26 «Акварель» города Белгорода (на уровне структурного подразделения «детский сад»)	92
Приложение № 4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	158
Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.	160
Приложение № 6. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда	163

Приложение № 7. Соглашение по улучшению условий труда	164
Приложение № 8. Выписка из протокола общего собрания работников МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26»	166

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Начальная школа – детский сад № 26 «Акварель» г. Белгорода (далее – Учреждение, сокращенное название МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26» 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 установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

1) работодатель – в лице его представителя – директора Тонкогубовой Ирины Александровны

2) работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Никулиной Оксаны Владимировны;

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения, настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.

1.11. В течение срока действия Договора, ни одна из сторон не вправе прекратить, в одностороннем порядке, выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) первичной профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение об охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) график отпусков.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

Работодатель при согласовании с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26» (далее – Профсоюзный комитет) для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации. Без согласования с Профсоюзным комитетом данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- 1) учет мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами совместно.

1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 25.11.2021 г. и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.17. Работодатель обязуется:

- 1) направить в семидневный срок подписанный сторонами Договор с приложениями для уведомительной регистрации;
- 2) довести текст Договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

1.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- 1) содействовать эффективной работе Учреждения;
- 2) осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам Учреждения, являющимися членами профсоюза;
- 3) разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать соблюдению работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, Коллективного договора, других локально-нормативных актов, действующих в Учреждении;
- 4) содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26», и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. При приеме на работу, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. и подпункте 2.8.1 приложения № 1 к данному приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками. Преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет, выплачивается пособие, которое рассчитывается по среднему заработку за 2 года, предшествующему начислению этого пособия.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством и Положением об оплате труда Учреждения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.14. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работником других образовательных учреждений предоставляется только в том случае,

если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

2.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.18. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1% от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

Работники обязуются:

- 1) качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- 2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

3) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

ГЛАВА III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.4. Работодатель обязан при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173–176 ТК РФ.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа

первичной профсоюзной организации только в том случае, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.9. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «4» и «5» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «6» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.10. формы профессиональной подготовки и переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

ГЛАВА IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

- 1) не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- 2) совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости;
- 3) уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации МБОУ «Начальная школа – детский сад №26» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности

или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- другие категории работников, предусмотренные действующим законодательством РФ.

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.6. В случае уменьшения количества дошкольных групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

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

- приостанавливает найм 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,
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.9. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

ГЛАВА V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1, ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком

сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени продолжительностью 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБОУ «Начальная школа – детский сад № 26» продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от занимаемой педагогическим работником должности и устанавливается либо фиксированная продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет и составляет не более 24 часов в неделю;

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы и составляет не более 35 часов в неделю;

- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и составляет не более 35 часов в неделю;

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, по итогам специальной оценки условий труда (Приложение № 6) и составляет не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

5.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполнения им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

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

5.8. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.9. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.

5.11. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.12. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме работников (сторожей), работающих по скользящему графику. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.15. Привлечение работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №26» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной

оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и Положением об оплате труда учреждения.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.17. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 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).

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

5.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.23. В соответствии с действующим законодательством всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и педагогическим работникам, должности которых указаны в [подразделе 2 раздела I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.24. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.25. Вновь принятым работникам может быть предоставлен отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Или переносится на другой период, на основании письменного заявления работника.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится работодателем на другой срок, согласованный с работником, при несвоевременной оплате за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

5.29. Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

5.30. Работодатель обязуется предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса:

- 1) при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- 2) в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- 3) для проводов детей в армию - 1 день;
- 4) в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- 5) на похороны близких родственников – до 5 дней;
- 6) работающим пенсионерам по старости -14 дней в году;
- 7) родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней в году;
- 8) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - 5 дней в году;
- 9) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким

матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.31. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы с (без) сохранением среднего заработка.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене фамилии/имени при регистрации брака) или свидетельство о смене фамилии/имени по собственному желанию).

5.32. Время перерыва для отдыха и питания, графика сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приём пищи педагогическими работниками, выполняющими свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, осуществляется одновременно с обучающимися. Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Начальная школа – детский сад №26» или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью 30 минут (ст. 108 ТК РФ), который в рабочее время не включается.

ГЛАВА VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется оплату труда работников образовательного учреждения осуществлять на основе:

- Постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года №134-пп для педагогического персонала;
- Постановления Правительства Белгородской области от 20.09.2021 года №413-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года №134-пп»
- О внесении изменений в решении Белгородского городского Совета от 29 мая 2018 г. № 665 «Об утверждении положения об оплате труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях,

обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

1) методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 30.09.2019 года № 421-пп);

2) методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года № 134-пп);

3) Положения об оплате труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (решение Белгородского городского Совета от 29.05.2018 года №665);

4) Положения об оплате труда работников учреждения, согласованного с Профсоюзным комитетом (Приложение №№2,3);

5) Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и Управляющим советом учреждения;

6) Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала, согласованного с профкомом и Управляющим советом учреждения.

6.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения обучающихся и воспитанников в течение учебного года заработная плата педагогов пересчитывается по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместителя руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели, воспитатели дошкольных групп), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, лаборанты, водители и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.) образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты для учебно-вспомогательного персонала, фонда оплаты труда для

младшего обслуживающего персонала. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.4. Стороны договорились выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте РФ (рублях).

Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 12792 рубля в месяц. Начиная с 2022 года – 13890 рублей в месяц. Далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) работников может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.6. Каждому работнику обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.7. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, могут осуществляться только с его согласия.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за I половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет любого отделения банка.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации

стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; - государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

ГЛАВА VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам учреждения предоставлять право выхода на досрочную пенсию до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.3. Оказывать содействие в обеспечении остро нуждающихся работников учреждения санаторно-курортными путевками.

7.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюзной организации МБОУ «Начальная школа-детский сад № 26».

7.6. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МБОУ «Начальная школа – детский сад №26» детям сотрудников структурного подразделения «детский сад», кроме руководящих и педагогических работников. (Основание: решение Совета депутатов г. Белгорода от 25.02. 2011 года № 459 в редакции от 12.03.2013 года № 696

«Об утверждении Положения об организации предоставления общедоступного дошкольного образования в городском округе «Город Белгород»).

7.8. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу о ветеранах – пенсионерах.

ГЛАВА VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.1.3. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по созданию условий охраны труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) (Федеральный закон от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» ст.9, п.2).

8.1.4. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу.

8.1.5. Обеспечить работников правилами, инструкциями по охране труда.

8.1.6. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж не реже 1 раза в 6 месяцев.

8.1.7. . Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома, по истечении срока действия (не реже 1 раза в 5 лет) (ст. 212 ТК РФ).

8.1.8. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда.

8.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и

обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4).

8.1.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении работ, работе в ночное время, другие) производить соответствующе доплаты.

8.1.11. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.13. Обеспечивать прохождение бесплатных, обязательных медицинских осмотров работников. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

8.1.14. Освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.1.15. Сохранять за работником место работы и заработную плату на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

8.1.16. Совместно с уполномоченными по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на работодателя.

8.2 . Работники обязуются:

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

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

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

8.2.4 Предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение 3-х рабочих дней после прохождения диспансеризации.

8.2.5 Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью участников образовательного процесса, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

8.4. Каждый работник имеет право на:

8.4.1. Освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

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, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.4.2. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.4.4. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

8.4.5. Запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

8.4.6. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда.

8.4.7. На личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий

труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Контролировать совместно с работодателем состояние охраны труда в Учреждении, в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.5.2. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета Учреждения.

8.5.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

ГЛАВА IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, обучении.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.6. Члены Профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и др.

9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- 4) запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - 5) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - 6) установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - 7) массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - 8) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - 9) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - 10) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - 11) составление графиков работ (ст.130 ТК РФ);
 - 12) установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст.147 ТК РФ), за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - 13) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК).
- 9.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников – членов профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% (ст. 28 Закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ГЛАВА X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью начисления фонда заработной платы, расходования фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- 1) бракосочетания сотрудника – 2000 рублей,
- 2) смерти близких родственников – 3000 рублей,
- 3) на приобретение дорогостоящих медикаментов – до 3000 рублей,
- 4) юбилейной даты сотрудника – 2000 рублей,
- 5) рождение ребенка – 2000 рублей,
- 6) в случае трудной жизненной ситуации - от 500 до 2000 руб.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников.

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

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

ГЛАВА XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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