

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область
АДМИНИСТРАЦИЯ
Усть-Кутское муниципальное образование

666793, г. Усть-Кут,
ул. Халтурина, 52
тел. 5-74-97
факс. 5-76-04

e-mail; priemnay@admin-ukmo.ru

от 12 мая 2021г. № 1-0- 2064

Об уведомительной регистрации
коллективному договору

Заведующему Муниципальным
дошкольным образовательным
учреждением Центр развития
ребенка Детский сад №46
Усть-Кутского муниципального
образования
С.А.Чивтаевой

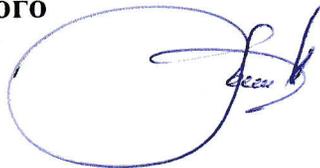
Уважаемая Светлана Александровна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка Детский сад №46 Усть-Кутского муниципального образования на период с 01.04.2021г. по 31.03.2024г.

Дата регистрации 12.05.2021г. регистрационный номер 11/36к-21.

Условия коллективного договора, ухудшающее положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Заместитель мэра Усть-Кутского
муниципального образования
по экономическим вопросам**



Ф.И.Даникерова

Подг. Василькова Л.В.
57057

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка Детский сад № 46
Усть-Кутского муниципального образования
666785 Иркутская область, г. Усть-Кут, ул. МК-83, д 3
телефон, факс: 8(39565)61271. E-mail: mdoy_crr_ds46@mail.ru

С УЧЕТОМ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
выборного органа первичной профсоюзной организации
протокол заседания ППО № _____ от от « 01 » 04 2021г
председатель ППО Агаркова /Т.Н.Агаркова/
« 01 » 04 2021г.

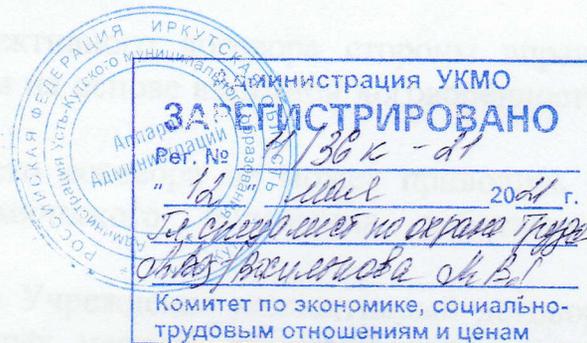
УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МДОУ ЦРР д/с 46 УКМО
Чивтаева /С.А.Чивтаева/
« 01 » 04 2021г.



ПРИНЯТ
общим собранием трудового коллектива
МДОУ ЦРР д/с № 46 УКМО
Протокол заседания № 4 от от « 01 » 04 2021г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

С 01.04.2021г по 31.03.2024г



гор. Усть-Кут

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в Учреждении и установления 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Муниципальное дошкольное образовательное Учреждение Детский сад № 46 Усть-Кутского муниципального образования (далее Учреждение) в лице его представителя Чивтаевой Светланы Александровны заведующей Учреждением;
- работники Учреждения, физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, в лице их представителя – профкома.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, смене руководителя Учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение по оплате труда работников;
- Должностная инструкция;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления надбавок к заработной плате.

1.13. Стороны определяют основными формами участия работников в управлении Учреждением через профком:

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.14. Договаривающиеся стороны признают, что основными принципами данного коллективного соглашения являются:

- социальное партнёрство и взаимное уважение сторон;
- соблюдение норм трудового законодательства и педагогической этики;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств

1.15. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя профком имеет право:

- применять общественные формы воздействия;
- ставить вопрос перед Учредителем о несогласии с действиями работодателя.

В случае невыполнения обязательств со стороны Профкома работодатель имеет право:

- информировать работников, Учреждения о невыполнении обязательств со стороны профкома;
- вносить предложения по переизбранию профкома на собрании профкома.

1.16. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их трудовых прав.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. 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. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.2. Работодатель обязуется:

- оформить трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора в письменной форме;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ;
- накладывать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работы, входящей в его непосредственные должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве;
- сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой ст.81 ТК РФ в письменной форме, если решение о сокращении

численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – соответственно не позднее, чем за три месяца;

- представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
 - работники моложе 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

2.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.4. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении, под роспись.

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, коллективного договора.

3.2. В соответствии с действующим законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),

определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников").

3.3. Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

3.4. Для работников Учреждения, в том числе работниками круглосуточной группы устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье). Сторожем, работникам круглосуточной группы рабочее время устанавливается согласно графика сменности.

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7. Работа в ночное время выполняется сторожем и работниками круглосуточной группы Учреждения. Ночное время считать с 22.00 до 06.00.

3.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в порядке установленном ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-стоительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную плату.

3.11 Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: у технического персонала - 44 календарных дня, (основной отпуск 28 календарных дней и дополнительный - 16 календарных дней), у педагогического персонала - 58 календарных дней, (основной отпуск - 42 календарных дня и дополнительный - 16 календарных дней), у учителя-логопеда - 72 календарных дня, (основной отпуск - 56 календарных дней и дополнительный - 16 календарных дней). Постановление правительства РФ № 466 от 14.0.2015 г., ст. 321 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника.

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.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.19. Профком обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюзов в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МДОУ ЦРР д/с № 46 УКМО», принятого на заседании трудового коллектива (протокол № 3 от 13.01.2020г и утвержденного приказом заведующего (№ 8 от 16.01.2020г) с учетом мотивированного мнения Профсоюза ДОУ.

4.2 Заработная плата работникам, за первую половину месяца, выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую половину 13 числа месяца, следующего за расчетным (т.е. через 15 дней после выдачи за первую половину месяца)

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников детского сада устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников детского сада (Приложение 1).

4.4. При формировании заработной платы работников детского сада учитывается уровень дифференциации заработной платы работников детского сада по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в порядке и размерах, определяемых нормативным правовым актом Администрации Усть-Кутского муниципального образования (Приложение 2).

4.5. Работникам детского сада, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер фактически начисленной заработной платы, которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, производится доплата в порядке и размерах, определяемых нормативным правовым актом Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

4.6. Индексация заработной платы работников детского сада производится в порядке, установленном законодательством, в том числе нормативными правовыми актами органа местного самоуправления Усть-Кутского муниципального образования, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и местного бюджета в отношении учреждений дополнительного образования на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных учреждению.

4.7. Работникам детского сада устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам детского сада, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной по результатам специальной оценки условий труда, для различных видов работ с нормальными условиями труда при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места) (Приложение 3);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (Приложение 4).

4.8. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам детского сада производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы (работники круглосуточной группы, сторожа).

4.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

4.10. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее, чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- За работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- За работу в ночное время 35%(ст.154ТК РФ);
- За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- За сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ).

4.11. В соответствии с «Положением об оплате труда работников МДОУ ЦРР д/с № 46 УКМО», работникам детского сада устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в размере до 50% от оклада);

2) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в соответствии с 5, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку;

3) выплаты за качество выполняемых работ (до 30% от оклада);

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие (Приложение 6);

6) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ (до 20% от оклада) .

4.13. Работникам детского сада по результатам работы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за год пропорционально отработанному времени. Размер премиальных выплат по итогам работы за год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25% от оклада.

4.14. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной общим собранием в детском саду. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель детского сада, и членов комиссии. В состав комиссии

обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом.

4.15. Измерение повышающих коэффициентов за стаж и категорию производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией решения о выдаче аттестационного листа;
- При присвоении почётного звания – со дня присвоения.

4.16. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в детском саду, устанавливаются следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

70 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- работа в детском саду по специальности

4.17 Работникам детского сада, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

За звание «Отличник народного образования», «Почетный работник» - 15% от оклада

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.18. Работникам - инвалидам второй группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Работникам инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.19. Работодатель обязуется:

- производить ознакомление педагогических работников с тарификационным списком под роспись с указанием даты ознакомления;
- извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате;

4.20. Профсоюзный комитет обязуется вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда

4.21. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечения работодателем работника к сверхурочным работам (с учётом мнения согласование профкома в случаях прямо указанных в ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учётом мнения согласование профкома в случаях прямо указанных в ТК РФ);
- утверждение графика отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие необходимых мер, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, при угрозе массовых увольнений;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установление размера повышения заработной платы в ночное время;
- применение дисциплинарного взыскания;
- определение форм профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

4.22. Работодатель гарантирует ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержания из заработной платы.

4.23. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

4.24. Работодатель обязуется информировать работников и профком на общем собрании о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе стимулирующих выплат.

4.25 Работодатель обязуется своевременно информировать профком о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, одного раза в три года, в соответствии с графиком, установленным в учреждении, направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы.
- Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.
- Процедуру аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществлять в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273 «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. №276 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организацией, осуществляющих образовательную деятельность».
- Оказывать консультативную помощь педагогическим работникам Учреждения по вопросу проведение аттестации.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых

и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда – через уполномоченного по охране труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Приложение № 7);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (проводить поэтапную аттестацию рабочих мест);
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности), медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575973

Владелец Чивтаева Светлана Александровна

Действителен с 25.04.2022 по 25.04.2023