

СОГЛАСОВАНО
 Первичная профсоюзная организация
 Детского сада №8 «Сказка»
 протокол № 3
 от «10» октября 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
 Заведующая Детским садом №8
 «Сказка»
 И.В. Колесникова
 «10» октября 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
 «Детский сад №8 «Сказка»
 на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании работников Детского сада №8 «Сказка»
 протокол от «10» октября 2019 г. № 3

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
 государственное казенное
 учреждение службы занятости
 населения Свердловской области
 «Туринский центр занятости»
 «11» 11 _____ 2019 г.
 Запись за № 16-к

Туринск - 2019

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является Работодатель в лице заведующей Детским садом № 8 «Сказка» Колесниковой И.В. и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Федоровой А.А.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны коллективного договора обязуются соблюдать условия трёхстороннего Соглашения, между администрацией Туринского городского округа, МКУ «Управление образованием» и Туринской районной организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён на 3 года. Вступает в силу с момента его подписания, т.е. 10 октября 2019 года (установленный коллективным договором) и действует до заключения нового, не более трёх лет (статья 43 ТК РФ). По истечению срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трёх лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договор с руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

1.8. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор, с предложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.10. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.3. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более 3 месяцев), отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.4. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха, компенсации, условия об обязательном социальном страховании и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель вправе:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.4.3. 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 повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,25;
- первая квалификационная категория – 0,2;
- соответствие занимаемой должности – 0,1* со дня вынесения решения аттестационной

комиссией.

* Соглашение о вынесении изменений в Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет Муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.

3.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.4.5. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, а также соответствия занимаемой должности, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.4.6. Руководитель учреждения определяют самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги) и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

3.4.7. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и

трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до начала мероприятия (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также*:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

Соглашение о вынесении изменений в Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет Муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать время начала и окончание работы, время начала и окончание перерыва для отдыха и приёма пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

5.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работе с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов и педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

5.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работы (ст. 99 ТК РФ).

5.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114,122,334ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском, с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. Педагогическим работникам образовательного учреждения, по их желанию, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст.335ТК РФ).

5.8. Обеспечивать льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка- инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

5.10. Предоставлять дополнительные отпуска (за работу во вредных условиях труда) различным категориям работников.

5.11. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы (ст. 128 ТК РФ) (с экономии заработной платы), работникам:

- в случае вступления в брак работника до пяти календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- в случаях рождения ребёнка до пяти календарных дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – 4 дня в месяц дополнительных, оплачиваемых выходных (ст. 262 ТК РФ).

5.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ);

- предоставлять 2 дня дополнительного отпуска за осуществление – непрерывной трудовой деятельности в течение квартала (6 дней за три учебных квартала) членам профсоюза в периоды простоя учреждения или в периоды функционирования учреждения без детей (ст. 116 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились что:

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; Единого квалификационного справочника или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством; единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня выплат стимулирующего характера; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, а также локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп.

6.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Сказка».

6.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с «Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Сказка».

6.6. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников, которая состоит из оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, компенсационных и персональных выплат.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

6.8. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) заработной платы производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приказа Министерства образования Свердловской области).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

6.9.2. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере средней заработной платы работника.

6.9.3. Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 162 ТК РФ.

6.9.4. За время простоев

- по вине работодателя оплачивать труд в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать труд в размере не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени приостановки.

6.12. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

6.12. Стороны договорились, что работодатель:

6.12.1. По решению органа местного самоуправления в размере, устанавливаемом указанным органом, выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.12.2. Для работников учреждения устанавливает следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

- занятых на работах с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утверждённого приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 в размере не менее 4%* и не более 12%. Указанные выплаты производятся при условии, когда работник не менее 50% рабочего времени занят на работе с вредными условиями труда и при отсутствии заключения о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности по результатам специальной оценки условий труда.

* Соглашение о вынесении изменений в Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет Муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент к заработной плате -15%.

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер данной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 60 ТК РФ).

б) работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35%.

в) работа в нерабочие праздничные дни – в двойном размере.

г) работа в логопедическом пункте, являющемся структурным подразделением – 20%.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не могут быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством. При работе на условиях неполного рабочего времени доплаты и надбавки компенсационного характера пропорционально уменьшаются.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении работника в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

- при исполнении работником государственных и общественных обязанностей (ст. 170, 171 ТК РФ);

- при совмещении работником работы с обучением (ст. 173, 174 ТК РФ);
- при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора с работником (ст. 178 ТК РФ);
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности работника (ст. 183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работника (ст. 184 ТК РФ);
- при направлении работника на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ);
- при направлении работника для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а 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 - на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

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

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

8. Охрана труда и здоровья

Стороны обязуются:

8.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условия и охране труда, включая выделение необходимых для их реализации средств. Соглашение по охране труда. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий предусмотренных данных Соглашением.

8.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.3. Организовывать контроль соответствие условий и охране труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей работодатель обязуется проводить информационно-образовательные мероприятия:

- распространять информацию и информационные материалы по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, а также информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;

- включать информацию о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.5. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Создавать благоприятные условия для живущих ВИЧ СПИДОМ, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии с профессиональными стандартами. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу. Сотрудникам, которые могут быть ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с должностной инструкцией и предъявленными требованиями.

8.6. Обеспечивать изменение в условиях труда для живущих ВИЧ СПИДОМ, способствующее продолжение занятости работника. Предоставлять дополнительные перерывы для отдыха, время для посещения врача, возможность возвращения на работу после

вынужденного перерыва. Связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Предоставлять информацию работникам о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.8. Оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующем вопросе:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- в нахождении организации предоставивших консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправильные организации и др.).

8.9. Устанавливать партнёрские отношения с ГБУЗ СО «Свердловской областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клиничко-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной 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;
- 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;
- 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 медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Первичная профсоюзная организация (далее - профком) осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома (по согласованию с ним) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию с ним) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. Обязательства первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать совместно с территориальной (районной, городской) профсоюзной организацией в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением «Об оплате труда работников».

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. 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.

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

11.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует в течение трех лет до принятия нового коллективного договора.

11.6. Действие настоящего коллективного договора может быть продлено на срок не более 3 лет.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.