

Управление образования администрации города Иваново

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 153»
(МБДОУ «Детский сад № 153»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ МБДОУ

«ДЕТСКИЙ САД № 153»

ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ И ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

РАБОТНИКОВ НА 2021-2024 гг.

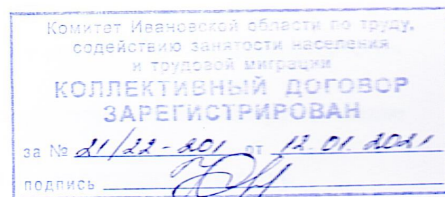


От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 153»
Н.А. Орлова
«21» сентября 2021г.
м.п.

От работников:
Представитель работников
МБДОУ «Детский сад № 153»
А.В. Тюрина
Протокол собрания работников
№ 1 от «21» 09 2021г.

Юридический адрес:
153035, г. Иваново,
ул. Лежневская, д.128А
тел.: 8(4932) 23-46-55
E-mail: dou153@ivedu.ru

г. Иваново



I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Орловой Наталии Анатольевны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице общего собрания работников Учреждения, действующей на основании Положения об общем собрании работников учреждения (далее ОСРУ) с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 153».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), «Об образовании», областным отраслевым Соглашением между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Городским соглашением между управлением образования администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по защите трудовых, социально-экономических прав работников муниципальных учреждений образования города Иванова.

1.3. Коллективный договор (далее - Договор) заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 153» (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.6. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.7. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного Договора.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.9. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, руководитель создает необходимые условия в соответствии со ст.32, 39 ТК РФ, а именно:

- выделяет место для переговоров (методический кабинет);
- обеспечивает при необходимости компьютерной и множительной техникой;
- обеспечивает телефонную связь, доступ к интернету и электронной почте;
- обеспечивает канцелярскими принадлежностями.

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

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.16. Договор может быть пролонгирован на срок не более трёх лет по соглашению сторон.

1.17. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнёрства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и (или) изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.19. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.20. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.21. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.22. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.23. Договор подписан в количестве четырёх экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с управляющим советом; аттестация работников, проводится при участии представителей ОСПУ в составе аттестационной комиссии.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок её работы (*Приложение №3 к Коллективному договору*). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.3.2. Комиссия планирует работу и рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчёту о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

2.3.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 7-дневный срок.

2.3.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.5. Работодатель

2.5.1. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников учреждения при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.5.2. Учитывает мнение ОСРУ при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего дня (ч.5 ст.74 ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных (ч.2 ст.99 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст.100 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных (ч.2 ст.113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст.116 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования ст.135 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч.2 ст.136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.196, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);
- решении о применении режима гибкого рабочего времени;
- поощрении работников учреждения;

- соглашения по охране труда (ст.8 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых и социально-экономических отношений (ст.8 ТК РФ).

Порядок учёта мнения ОСРУ при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст.372,373 ТК РФ.

III. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.5. Гарантии при приёме на работу, порядок приёма, перевода и увольнения работника, а также условия изменения и прекращения трудового договора определены в ТК РФ и прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение № 2, раздел 2 к Коллективному договору*).

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года.

4.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

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

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

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

Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности.

4.3.2.2. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.3.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель управляющего совета. В этом случае в аттестационную комиссию направляется выписка из решения управляющего совета. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет о дате проведения аттестации данного педагогического работника.

4.3.2.4. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с Управляющим советом учреждения.

4.3.2.5. Тексты представлений на работников, в аттестационные комиссии согласовываются с Управляющим советом учреждения.

4.3.2.6. Работодатель обеспечивает за счёт средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст.77- 81,83,84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Руководитель уведомляет ОСРУ не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.6. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нём работников решается совместно Работодателем и ОСРУ.

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а так же в соответствии с Соглашением;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- семейным - если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

5.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется графиком работы сотрудников, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) ОСПУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение № 2, раздел 6*).

6.2. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска устанавливаются с учётом мнения ОСПУ.

6.4. Объём нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

6.5. На педагогических работников, младших воспитателей, зам. зав. по АХР на начало учебного года составляется и утверждается тарификационный список, с учётом мнения ОСПУ.

Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 10 сентября текущего года под роспись.

6.6. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», с учётом мнения ОСПУ.

6.7. Производственные совещания (др. мероприятия администрации) проводятся 1 раз в квартал, продолжительностью не более 90 минут, работники извещаются не позднее, чем за 3 дня до мероприятия), время проведения мероприятий с 13.15 до 14.45.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

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.

6.9. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учётом мнения ОСПУ.

6.10. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объёме за рабочий год.

- 6.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 месяцев предшествующих отпуску.
- 6.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 6.13. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 6.14. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.
- 6.15. Работодатель предоставляет очередной оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых трое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.
- 6.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери Договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.
- 6.17. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- * работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - * родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
 - * работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - * работникам в случаях рождения ребёнка - до пяти календарных дней;
 - * регистрации брака - до трёх календарных дней;
- 6.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 6.19. Работникам предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам при наличии собственных средств в организации:
- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
 - бракосочетание детей - 1 рабочий день;
 - рождение ребёнка - 1 рабочий день;
 - смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
 - родителям, в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс – 3 часа оплачиваемого времени;
- 6.20. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.
- 6.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителям-логопедам, учителям-дефектологам) возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и

питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 2*) и составляет 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

6.22. Для работников учреждения продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

6.23. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

6.24. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

VII. Оплата и нормы труда

7.1. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов) а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учётом:

- постановления Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Соглашения.
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- порядка аттестации работников учреждений;
- мнения выборного органа управляющего Совета;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

7.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 153» (*Приложение №2 к Коллективному договору*).

Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, является приложением к коллективному договору.

7.4. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах (*Приложение №2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 153»*).

7.6. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера (*Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 153»*).

7.7. Производить оплату труда уполномоченного по охране труда в размере 5% от МРОТ.

7.7.1. Заработная плата выплачивается: 21 числа месяца - выплата аванса; 6 числа месяца – выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

7.7.3. Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится перечисления на указанный работником счёт в банке.

7.7.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения ОСРУ.

7.7.5. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.7.6. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, производится за часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

7.7.7. 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. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.7.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель:

8.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением о материальной помощи (*Приложение №5 к Коллективному договору*).

8.1.2. Предусматривает финансирование мероприятий по созданию условий для отдыха и оздоровления работников при наличии средств (платные образовательные услуги, спонсорская помощь).

8.1.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами.

8.1.4. Предоставляет 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. 173-177 ТК РФ.

8.1.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.1.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.1.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования).

8.1.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

8.1.9. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества выплачивает работнику компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме ст.188 ТК РФ.

8.1.10. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдаёт под роспись работающим застрахованным лицам;

- передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

8.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить её повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

8.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья;

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет; одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

8.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом;
- при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев.

8.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учётом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с ОСПУ, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объёме.

8.4. Руководителям образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

8.5. Педагогические работники образовательных учреждений, состоящие на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

IX. Охрана труда и здоровья.

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст.226, ч.3 ТК РФ.

- 9.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 9.1.4. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитета (комиссии) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа ОСПУ.
- 9.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 9.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 9.1.7. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной (декларированной) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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, по перечню профессий и должностей согласно *(Приложению №7 и Приложению №8 к Коллективному договору)*.
- В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.
- 9.1.8. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.
- 9.1.9. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 9.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 9.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 9.1.12. Проводить оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (редакции к нему) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки.
- 9.1.13. Организовывать проведение за счёт средств учредителя:
- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н. *(Приложение №7 к Коллективному договору)*;
- 9.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 9.1.15. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ;
- 9.1.16. Городскому внештатному техническому инспектору, информации и документов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда для осуществления ими своих полномочий, возможности участия в расследовании несчастных случаев.
- За соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, возможности принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- 9.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.1.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

9.1.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.1.20. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

9.1.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

9.1.25. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих компенсаций:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно специальной оценке условий труда;

- доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей согласно *(Приложению №8 к Коллективному договору)*;

Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсаций осуществляется по результатам специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

9.1.26. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях ОСРУ вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

9.1.27. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

9.1.28. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на аттестацию рабочих мест по условиям труда.

9.1.29. Участие работников учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

9.1.30. Создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания, контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

9.1.31. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 9.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:
- 9.2.1. Ограничить применение труда женщин на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 9.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. №105;
- 9.2.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя;
- 9.2.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет;
- 9.2.5. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- 9.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:
- 9.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;
- 9.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- 9.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);
- 9.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;
- 9.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

Х. Молодежная политика

10.1. Стороны

10.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

10.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путём возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.2. Работодатель

10.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 24.03.2010 №580 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» молодым специалистам выплачивается:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

10.2.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

10.2.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.

XI. Гарантии деятельности ОСРУ

11. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ивановской области «О социальном партнёрстве».

11.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности учреждения, обеспечивает условия для её уставной деятельности, не допускает нарушения прав сотрудников, установленных законодательством РФ, Соглашением.

11.1.2. Обеспечивает содействие деятельности ОСРУ со стороны административного персонала, других должностных лиц организации.

11.1.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.1.4. Своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения сотрудников и даёт мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает о результатах рассмотрения и принятых мерах.

11.1.5. Включает членов работников учреждения в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.

11.1.6. Гарантирует проведение общих собраний в рабочее время с 13.30 до 14.30.

11.2. Руководитель создаёт условия для деятельности ОСРУ:

- выделяет служебный кабинет по адресу ул. Лежневская д.128А, отвечающий санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченный отоплением и освещением для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивая уборку выделенного помещения;

- зал для проведения собраний;

- городской телефон: 23-46-55;

- возможность бесплатно производить машинописные, множительные работы;

- возможность пользоваться электронной связью в кабинете заведующего;

- право выхода в Интернет - 1 час в день;

- необходимые нормативные документы.

XII. Обязательства ОСРУ

12. ОСРУ обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

Защищать работников, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

- 12.3. Оказывать сотрудникам помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 12.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 12.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 12.8. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.
- 12.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.
- 12.10. Участвовать в комиссиях учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 12.11. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваться их решения.
- 12.12. Способствовать участию работников в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.
- 12.13. В области охраны труда:
- 12.13.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
- 12.13.2. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- 12.13.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;
- 12.13.4. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
- 12.13.5. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.
- 12.13.6. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
- 12.13.7. Избирать уполномоченного по охране труда на общем собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.
- 12.13.8. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учёбы и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.
- 12.13.9. Ознакомлять всех вновь принятых на работу с Положением о ОСПУ, Уставом, гарантиями и льготами, в Коллективном договоре.

ХIII. Заключительные положения

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.3. Настоящий Договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

13.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.