

От работодателя:
Заведующий
МКДОУ №74 г. Кирова

От работников:
Председатель общего собрания
трудоу коллектива
МКДОУ №74 г. Кирова



М.А. Дубовина М.А. Дубовина

М.Г. Буркова М.Г. Буркова

«01» апреля 2019г

«01» апреля 2019г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 74» города Кирова

на 2019-2021 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива, протокол № 2
от 22.03.2019г



г. Киров

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 74» города Кирова (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении 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.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя (заведующего) МКДОУ № 74 г. Кирова (далее – работодатель),
- работники учреждения в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива.

1.4. Работодатель признает общее собрание трудового коллектива единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.17. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение 2);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда, и размеры повышения (Приложение 3);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение 4);
- Перечень профессий и должностей работников, с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) (Приложение 5);
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска (Приложение 6);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7).

2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Заключив коллективный договор, стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда, признавая взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять в соответствии с законами и нормами трудового права.

2.3. В этих целях **работодатель обязуется** (ст. 22 ТК РФ):

2.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.3.2. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства;

2.3.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.3.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.3.5. Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав учреждения, должностные обязанности работников при изменении условий труда и требований законодательства;

2.3.6. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения профессионального уровня работников, дисциплины труда, культуры;

2.3.7. Обеспечивать безопасные условия труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.3.8. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки;

2.3.9. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, при необходимости – в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);

2.3.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 42 ТК РФ);

2.3.11. Предоставлять общему собранию трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.3.12. Сотрудничать с общим собранием трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.3.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.3.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.3.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.3.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными правовыми актами РФ.

2.4. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

2.4.1. Вести коллективные переговоры;

2.4.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.3. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке, учитывая мнение общего собрания трудового коллектива;

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового

распорядка;

2.4.5. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.4.6. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

2.5.1. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детского сада.

2.5.2. Получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.5.3. Обсуждать с работодателем вопросы о работе учреждения, вносить предложения по ее совершенствованию;

2.5.4. Обсуждать с работодателем планы социально-экономического развития учреждения;

2.5.5. Участвовать в разработке и принятии коллективного договора.

2.6. Общее собрание трудового коллектива имеет право:

2.6.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников в соответствии с законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации;

2.6.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

2.6.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;

2.6.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;

2.6.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

2.6.6. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

2.6.7. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

2.6.8. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;

2.6.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

2.6.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.6.11. Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем.

2.7. Работники учреждения обязуются (ст. 21 ТК РФ):

2.7.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.7.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.7.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.7.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- 2.7.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;
- 2.7.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- 2.7.7. Использовать передовой опыт коллег;
- 2.7.8. Беречь имущество работодателя;
- 2.7.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.7.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.8. Работники учреждения имеет право (ст. 21.ТК РФ) на:

- 2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2.8.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в том числе дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам);
- 2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.8.8. Участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.8.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.8.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.8.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.8.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.8.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки (педагогической работы);
- режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия, отклоняющиеся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. Руководящие и иные работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Решение о возможности предоставления преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), принимается работодателем по согласованию с представительным органом учреждения и при условии, если воспитатели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.10. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа групп или количества воспитанников;
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) учреждения;
- изменение образовательных программ.

3.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.14. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников и представительный орган учреждения, не менее чем за 3 месяца. Критерии массового увольнения предусматриваются Территориальным отраслевым соглашением.

Работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается

согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива.

3.15. Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы в количестве 2 часов в неделю.

3.16. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения;

3.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в государственных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение 3 лет;
- работники за два года до выхода на пенсию по старости;
- работники, являющиеся членами Профсоюза не менее года до начала процедуры сокращения численности или штата.

3.18. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.

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

3.21. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на учебу;

- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.22. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.23. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива и является приложением к настоящему коллективному договору.

4.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения, условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации г. Кирова от 02.06.2016 № 1652-п.

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, в следующие сроки: выплата за первую половину месяца (аванс) – 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 12 числа следующего за расчетным месяцем.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой

(ведение кружковой работы). Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

4.7. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.8. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам от 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, с конкретными размерами повышения является приложением к настоящему коллективному договору.

4.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые на основании приказа Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

4.11. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается в повышенном размере, указанном в п. 4.12.

4.14. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.15. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.16. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.18. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективного договора и (или) соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере за весь период забастовки.

4.19. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

Рабочее время иных педагогических работников, работа которых не связана с преподавательской, совпадает с их педагогической нагрузкой.

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5.3., 5.4., 5.5., 5.6. настоящего договора.

5.3. Медицинским работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, с конкретными размерами продолжительности рабочего времени по каждой профессии и должности является приложением к настоящему коллективному договору.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации, в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с представительным органом учреждения.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Время в период отмены воспитательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения (приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

В данный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки педагогической работы), и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, в этот период производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

5.8. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с представительным органом учреждения.

5.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Другим работникам учреждения перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), который не входит в рабочее время.

5.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки, и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) с согласия работника.

5.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения, сокращения количества групп, воспитанников у данного работника.

5.12. Распределение учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.13. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях (с коэффициентами и надбавками) с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы). Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной работы (неделя, год).

5.14. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников учреждения составляет 28 календарных дней.

5.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение

текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.18. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.19. При предоставлении ежегодного отпуска работникам, педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.20. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющей не менее 3 календарных дней, по каждой должности согласуется с представительным органом учреждения и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.21. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570.

5.22. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и его продолжительность по каждой должности является приложением к коллективному договору.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднедневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

5.23. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.24. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.25. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.26. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения представительного органа учреждения может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.27. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.28.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам учреждения в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника – до 5 календарных дней;
- на бракосочетание детей – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до 5 календарных дней;
- 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 военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.28.2. Работнику учреждения, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ).

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

6.1.2. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.1.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

6.1.4. Обеспечивает работников в соответствии с требованиями законодательства сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств является приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.5. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ РФ от 28.12.2012 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем о выделении соответствующих денежных средств.

6.1.6. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования и расходования возвращенных средств на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретение для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.8. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.9. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.11. Гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.12. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.1.13. Организует прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

6.1.14. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.1.15. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Со всеми работниками, поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Работодатель организует проверку знаний, требований охраны труда у всех работников учреждения не реже одного раза в три года.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, руководитель учреждения обязуется предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.5. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6. Руководитель учреждения разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения (ст. 212 ТК РФ).

6.7. Общее собрание трудового коллектива совместно с работодателем осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения Соглашения по охране труда.

6.8. Оказывается содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимаются меры к их устранению.

6.9. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в учреждении с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда вводится должность специалиста по охране труда.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Работники учреждения пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

7.3. Работодатель совместно с представителями общего собрания трудового коллектива проводят рассмотрение поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам нарушения трудовых прав, предоставления социальных гарантий и мер социальной поддержки, принимают меры к восстановлению нарушенных прав, осуществляют меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

7.4. Общее собрание трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий, предоставлением мер социальной поддержки работникам учреждения в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

8. Контроль выполнения коллективного договора

8.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

8.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и уполномоченные лица от работников учреждения).

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

8.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

8.4. 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 коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55, 195 ТК РФ.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их общим собранием трудового коллектива.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

Если работники учреждения на общем собрании трудового коллектива выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

8.7. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (ст. 398-418).

8.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

