

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Архангельской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Архангельский детский дом № 1»

От работодателя:

Директор ГБУ АО
«Архангельский
детский дом № 1»

_____ Д.И. Ляпунова
(подпись, Ф.И.О.)

« ____ » _____ 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В.Поздяева
(подпись, Ф.И.О.)

« ____ » _____ 2021 г.

М.П.

Юридический адрес: г. Архангельск пр. Ленинградский д. 279 корп. 1
Количество работающих _____ человек
Отрасль – _____
Форма собственности – государственная

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Архангельской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Архангельский детский дом № 1».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.1. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Законом Архангельской области "О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений";

Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений;

Отраслевым соглашением между министерством образования Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области;

иными законодательными и нормативными правовыми актами, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);

работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.4. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

1.9. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в учреждении, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования в соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.15. Текст коллективного договора после уведомительной регистрации размещается на сайте учреждения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон

2.1. Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2. В целях развития социального партнерства в учреждении стороны признали необходимым:

2.2.1. Обеспечить условия для участия представителей профсоюзной организации в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, принимаемых с учетом мнения Профсоюза.

2.2.2. Предоставлять в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза до их официального утверждения.

2.2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения.

2.3. Осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством, урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

2.4. Нести ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством статьями 54-55 ТК РФ.

2.5. Обеспечить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с участием выборных профсоюзных органов.

2.6. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Учреждения при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.7. Признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности Учреждения.

2.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

2.8.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и образовательная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы согласно ТК РФ.

2.8.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

2.8.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, определяющие:

- установление и распределение педагогической нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные.

2.8.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

2.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

III. Регулирование трудовых отношений в учреждении.

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.1.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

объем педагогической нагрузки, установленный работнику Учреждения при тарификации;

фиксированный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей),

расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

3.1.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную и воспитательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

3.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.2.3. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Осуществлять с участием первичной профсоюзной организации работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в

части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

3.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.2.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

3.2.6. 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.

3.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или педагогической нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.8. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп, воспитанников и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

3.2.9. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

3.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.2.11. При определении должностных обязанностей работников учреждений, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования и (или) профессиональными стандартами.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

3.2.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и иными педагогическими работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹, разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей²;

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при выполнении работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с ней видов отчетной документации, не входящей в рабочее время педагогических работников, только на добровольной основе, т.е. с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату.

3.2.13. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

3.2.14. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

¹ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

² разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189.)

3.2.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.16. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно – в течение 2 лет, предшествующих дате наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.
- работника, входящего в состав профсоюзных органов учреждения и не освобожденного не освобождённого от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

3.3. Стороны договорились:

-совместно разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) характер работы, в т.ч. по причинам санитарно – эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности).

Удаленной (дистанционной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (ст. 312-1 ТК РФ).

На работников, выполняющих работу удаленно (дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49-1 ТК РФ.

Особенности заключения, содержания и изменения условий трудового договора об удаленной (дистанционной) работе должны быть отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.4. Стороны договорились:

-способствовать реализации прав работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных

пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации³.

IV. Подготовка и дополнительное образование работников

4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. Работодатель с участием профкома определяет формы повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

4.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

4.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

4.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и

3. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени работников регулируется статьями 100,101,102,103,104,105,108,111,112 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической нагрузки на ставку заработной платы) педагогических работников, особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определены ст. 333 ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 и от 11.05.2016г. № 536.

Продолжительность рабочего времени или норма часов на ставку заработной платы зависит от должности, занимаемой педагогическим работником.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профкомом.

На основании ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан ознакомить под роспись каждого работника с локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

5.1.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- педагогу-организатору;
- инструктору по труду.

5.1.4. Для педагогических работников установлена норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы:

- учителю-дефектологу;
- учителю-логопеду.

5.1.5. Для педагогических работников установлена норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы:

- музыкальному руководителю

5.1.6. Для педагогических работников установлена норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы:

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

5.1.7. Для педагогических работников установлена норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям.

5.1.8. Для педагогических работников установлена норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- педагогу дополнительного образования.

5.1.9. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную и воспитательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

5.1.10. Педагогическая нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профкома.

Объем педагогической нагрузки педагогических работников, определяется ежегодно на начало учебного года, в соответствии с принятыми нормами учетного периода в учреждении (6 месяцев).

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой педагогической нагрузкой на учебный период в письменном виде не позднее, чем за 2 недели до начала учебного года.

5.1.11. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, у данного работника учреждения.

5.1.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

5.1.13. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения дополнительных мероприятий с воспитанниками и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.1.14. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.15. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

5.1.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.1.17. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается 56 календарных дней в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» как правило, по окончании учебного года в летний период.

Другим категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

5.1.18. График отпусков на соответствующий календарный год утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

5.1.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на 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 установленном порядке.

5.1.20. При предоставлении ежегодного отпуска воспитателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Воспитателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсации период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

5.1.21. Работникам Учреждений, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней: бухгалтер, документовед; не менее 7 (семи) календарных дней: директор, заместитель директора по УВР, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР.

5.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора : в количестве 7 (семи) календарных дней: повар, подсобный рабочий.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда.

5.1.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска

5.1.25. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждений, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678, имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим коллективным договором.

5.1.25.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке, в том числе засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, а также в негосударственных учреждениях образования, имеющих государственную аккредитацию. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.25.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
- фактически проработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и

поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Длительный отпуск может быть частично оплачен за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.1.25.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем педагогической нагрузки.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией учреждения переносится на другой срок.

5.2. Стороны договорились о том, что:

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

5.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

5.5.Стороны договорились:

5.5.1.При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее рабочего дня следующего за днём получения электронного документа.

5.5.2.Взаимодействие работодателя и дистанционного работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, осуществляется путем обмена электронными документами по электронной почте. Адрес электронной почты работодателя detdomn1@babyarh.ru и адрес электронной почты работника указывается в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случаях, указанных в главе 49.1 ТК РФ взаимодействие работодателя с дистанционным работником осуществляется путем направления документов на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением, в том числе:

- по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);
- при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника;
- для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов,

предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа;

- в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.5.3. Взаимодействие работодателя и дистанционного работника возможно, в том числе по номеру телефона, предоставленного дистанционным работником, а также с помощью различных программ-мессенджеров, программ видеоконференций, за исключением случаев, когда трудовым законодательством предусмотрен обмен электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи, а также случаев направления документов на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением, предусмотренных главой 49.1 ТК РФ.

Номер телефона дистанционного работника указывается в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

Конкретная программа-мессенджер, программа видеоконференции определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте.

5.5.4. В случае проведения дистанционного совещания, собрания в рабочее время посредством конференц-связи, дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени проведения указанных мероприятий направляет непосредственный руководитель дистанционного работника по электронной почте.

5.5.5. Если дистанционный работник не выходит на связь, то работодатель составляет акт о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием предоставить письменное объяснение. В этом случае, обмен документами осуществляется по электронной почте с дублированием информации с помощью программы-мессенджера, если обмен сообщениями посредством программы-мессенджера не предусмотрен - на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.

VI. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников ГБУ АО «Архангельский детский дом № 1» установлена настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно принимать меры по обеспечению выплаты заработной платы в Учреждении не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. В целях снижения социальной напряженности в Учреждениях при разработке и утверждении показателей и критериев выплат стимулирующего характера учитывать следующие принципы:

принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

принцип прозрачности и гласности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников

6.3. Система оплаты труда ГБУ АО «Архангельский детский дом № 1» включает в себя установление работникам

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела VI. «Регулирование вопросов оплаты труда и нормирование труда» отраслевого Соглашения.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится 6 числа текущего месяца, второй части 21 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, по месту выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет учреждение за свой счет.

6.5. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок за вторую половину месяца с 6 по 10 число с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленной в соответствии со ст.236 ТК РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

6.8. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда сохранять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными

условиями труда), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, если в порядке, установленном законодательством.

При этом установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной организации, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.9. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплату за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий(должностей),предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни доплат за работу ,выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

6.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. В целях повышения заинтересованности работников Учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать педагогическим работникам условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); |

| | |
|---|---|
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | педагог дополнительного образования |
| Руководитель физического воспитания | инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |

6.12. Педагогическая нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно, пропорционально отработанному времени. Размер доплат устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

6.13. Производить введение и изменение норм труда, расстановку педагогических кадров, установление педагогической нагрузки, тарификацию по согласованию с профсоюзным выборным органом (статьи 159, 162 ТК РФ).

6.14. Стороны договорились:

-заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (педагогической нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

6.15. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и не может быть менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам организации и закрепляется трудовым договором.

6.16. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. В случае издания приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором и трудовыми договорами, в частности:

-- не требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ);

-проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

-возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

-сохранять за работником место работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций, на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

-при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством-в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

-с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

-в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.3. Работникам Учреждения выплачивается:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области;

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

7.4. Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя в соответствии с Порядком, утверждаемым правительством Архангельской области.

7.5. Стороны договорились:

7.5.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- 6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;
- 9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

7.5.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другое учреждение.

7.5.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.6. При направлении работодателем работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в

другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7. Освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления директор, его заместители и руководители структурных подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492). Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14-2020Г – 15552).

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (Письмо Минтруда России от 08.09.2020 года № 14-2000Г-14584).

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

Работники обязаны предоставлять по требованию работодателя справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, только если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя.

VIII. Охрана труда и здоровья работников

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

8.1.2. Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждении.

8.1.3. Считают, что условия труда в Учреждении допустимы.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в **учреждении.**

8.2.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

8.2.3. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.4. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.2.5. Обеспечивать организацию проверки знаний работников по охране труда.

8.2.6. Обеспечивать за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных периодических осмотров (обследований) работников. За исключением работников работающих согласно графику сменности, оплата которых производится в количестве 3-х часов с сохранением средней заработной платы и места работы. А также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них медицинских противопоказаний для выполнения трудовых обязанностей.

8.2.7. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями. Обеспечивать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации.

8.2.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.2.9. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, не ниже типовых норм, установленных Правительством Российской Федерации.

Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Производить за счет средств работодателя хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.2.10. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В случае установления на рабочих местах вредных условий труда оплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

8.2.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.12. Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.13. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период производить целевые отчисления на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.2.14. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и воспитанниками, обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.15. Информировать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.2.16. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до

20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и до 10 % дополнительно, на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

8.2.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Предоставлять информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.18. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.20. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении с сохранением заработной платы (или по соглашению сторон трудового договора данным работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы).

8.2.21. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере оклада (ставки заработной платы), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.2.22. В соответствии со статьей 185.1 ТК РК обеспечить:

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Никаких иных документов оформлять не требуется (ч. 3 ст. 185.1 ТК).

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения. Работник может предъявить ее работодателю по желанию, если иное не установлено локальным нормативным актом работодателя.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми заменяются формы организации труда в учреждении при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер):

-приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств как на время нахождения работников на рабочих местах, так и на время нахождения их в пути на работу и с работы. Выдача средств индивидуальной защиты осуществляется в количестве, необходимом для их периодической замены ;

-проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно- противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

-в целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы {иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определять в локальных нормативных актах учреждения.

При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

8.3.2. Работодатель совместно с профкомом для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

-определяет порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

-контролирует обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

-определяет порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия работодателя) оборудования (ПК и др.);

-для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей устанавливает порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.) и др.

IX. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в Учреждениях

9.1.Стороны совместно:

9.1.1.Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

9.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

9.2.Работодатель:

9.2.1.Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация Учреждения;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников Учреждений в течение 90 календарных дней в Учреждении.

9.2.2.Проводит с профсоюзными комитетами консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждений;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

недопущению увольнения работников учреждений предпенсионного возраста.

X. Поддержка молодых специалистов.

10.1.Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с

установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Учитель года», «Педагогический дебют», «Профсоюзный урок», «Молодой профсоюзный лидер» и др.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в учреждении, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов⁴.

10.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

10.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

XI. Обязанности профессиональной организации в отношении работников - членов профсоюза

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

11.1. Трудовые отношения

⁴ Положение о Совете молодых педагогов принимается решением профсоюзного комитета и регламентирует вопросы осуществления его деятельности в учреждении. Данное молодежное объединение может иметь и другое наименование.

11.1.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения договора обеспечить его правовую экспертизу.

Направлять работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в договор в случае его несоответствия действующего законодательству и нормативным правовым актам.

11.1.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза.

11.1.3. Высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения.

11.1.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю учреждения и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

11.1.5. Рассматривать обращения работодателя для согласования по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

11.1.6. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;
- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
- г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;
- д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;
- е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

11.1.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

11.1.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы члена профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, судебные органы.

11.2. Рабочее время и время отдыха.

11.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

11.2.2. Рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска.

11.2.3. В дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам профсоюза.

11.2.4. Предоставлять работникам-членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

11.2.5. Проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам.

11.2.6. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

11.3. Оплата труда и нормирование труда.

11.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

11.3.2. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

11.3.3. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, работников учреждения предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

11.3.4. Делегировать представителей выборного представительного органа, профкома в состав комиссии по распределению надбавок стимулирующего характера, комиссии по охране труда, экспертной комиссии с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

11.3.5. В период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников-членов профсоюза и на основе этого определять правильность исчисления заработной платы.

11.3.6. Проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

11.3.7. Оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

11.4.1. Ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации работников – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации работников и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза.

11.4.2. Через представителей Профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения главной аттестационной комиссией.

11.5. Охрана труда и здоровья.

11.5.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

11.5.2. На основании заявлений работников – членов профсоюза добиваться незамедлительного устранения нарушений правил техники безопасности, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда.

11.5.3. Принимать участие в расследовании всех несчастных случаев на производстве, происшедших с членами профсоюза, с целью установления истинных причин травматизма и защиты интересов работника.

11.5.4. В случае получения производственной травмы, профзаболевания работником – членом профсоюза оказывать ему по решению профсоюзного комитета материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

11.5.5. В случае гибели работника на производстве оказать семье (ближайшим родственникам) погибшего – члена профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета. Ходатайствовать перед работодателем о выделении помощи работнику – члену профсоюза.

11.5.6. Ежегодно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, производственной безопасности, санитарии, обеспечения спецодеждой, выработать предложения по улучшению условий труда.

11.5.7. Осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований членов профсоюза, диспансеризации.

Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, и добиваться их лечения в санаториях и профилакториях.

11.6. Социальные гарантии и льготы.

11.6.1. Обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза.

11.6.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

11.6.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

11.6.4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений из профсоюзных средств.

11.6.5. Осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам - членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав молодежи.

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства Работодатель обязуется:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

12.2.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы

12.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

12.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

12.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

12.2.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

12.2.8. Обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

12.2.9. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

12.2.10. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

12.2.11. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;

12.2.12. Устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда⁵; в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждения.

12.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

12.3.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

⁵ Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

12.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.3.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии учреждения комиссий учреждения по определению педагогической нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.3.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.5. Стороны берут на себя обязательства:

12.5.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

12.5.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

12.6. Стороны признали необходимым:

12.6.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБУ АО «Архангельский детский дом №1»).

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса⁶.

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIV. Заключительные положения

14.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

14.2. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.3. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для государственного казенного учреждения Архангельской области "Архангельский областной центр занятости населения".

⁶ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Директор
учреждения

Председатель первичной
организации профсоюза

(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

« ____ » _____ 2021 г.

« ____ » _____ 2021г.

М.П.

М.П.

Директору ГКУ АО «Архангельский
областной центр занятости населения»
Яценко В.В.
г. Архангельск, ул. Гайдара, д. 4 корп. 1
ГБУ АО «Архангельский детский дом № 1
Адрес: пр. Ленинградский ,д.279, к.1
Тел.: (8182)62-88-72

заявление.

Просим принять на уведомительную регистрацию коллективный договор ГБУ АО «Архангельский детский дом № 1» в количестве 3-х экземпляров.

Коллективный договор распространяется на 1 организацию, количество работающих 56 человек.

Дата

Директор

Приложение:

1. Коллективный договор в 3-х экземплярах
2. Документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя на подписание коллективного договора.(распоряжение о назначении руководителем- копия, заверенная подписью руководителя и печатью учреждения)
- 3.Документ, подтверждающий полномочия председателя первичной профсоюзной организации (выписка об избрании)