

ПРИНЯТО:
Общим собранием
Трудового коллектива

МБДОУ «ДС № 29 г. Челябинска»

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «ДС № 29 г. Челябинска»

 Е. В. Шмотина

Протокол № 4 от «14» 11.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «ДС №29
г. Челябинск»

 / О. В. Шаманаева



Коллективный договор

на 2022 – 2025 гг.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 г. Челябинска», (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения. Согласно статье 27 ТК РФ коллективный договор считается одной из форм социального партнерства.

Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ;

Законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.0. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 г. Челябинска» в лице заведующего *Ольги Владимировны Шамановой* и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Профком) в лице председателя *Екатерины Владимировны Шмотиной*.

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

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития детского сада;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

1.14. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

Работодатель имеет право:

1.15. Устанавливать общие правила и требования по режиму работы, установление должностных требований на прием на работу в учреждение;

1.16. Устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

1.17. Накладывать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах /Приложение №4/.

Работодатель обязан:

1.18. Не вводить режим работы учреждения, ведущий к ухудшению условий и уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством;

1.19. Создавать необходимые условия для работников и воспитанников учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;

1.20. Согласовывать с трудовым коллективом учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

1.21. Осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий. Объем нагрузки педагогическим кадрам устанавливать исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении;

1.22. Тарификацию на новый учебный год устанавливать с учетом мнения (по согласованию) профкома, завершать ее до окончания учебного года и знакомить с ней педагогических работников под роспись;

1.23. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении, а так же педагогическим работникам других образовательных учреждений только в том случае, если педагоги данного учреждения обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы;

1.24. При приеме на работу ознакомить работника под роспись со следующими документами /ст.68 ТК РФ/:

- Устав учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка /**Приложение №2**/;
- Коллективный договор;
- Должностная инструкция;
- Инструкции по ОТ;
- Иные локальные акты.

1.25. Информировать трудовой коллектив (Профком):

- О перспективах развития учреждения;
- Об изменениях структуры, штатах учреждения.

1.26. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности. Включать в аттестационную комиссию по учреждению представителей профсоюзного комитета;

1.27. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (ст.70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель;

1.28. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем интересов работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях при переговорах с администрацией;

1.29. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации;

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

Права и обязанности профкома:

1.31. Профком представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

1.32. Профком обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников учреждения осуществлять правовую помощь работникам учреждения с привлечением внешних профсоюзных специалистов.

1.33. Профком проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения.

1.34. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (либо эффективного контракта).

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

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2 Трудовой договор (либо эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу (ст.68 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации документы (ст.65 ТК РФ):

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ «ДС № 29 г. Челябинска» (ст.69 ТК РФ).

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, если он ранее не перешел на ЭТК.

2.6. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.9. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.10. В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

2.11. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.12. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ст. 21 ТК РФ и иными Федеральными законами. В частности, работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.14. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.15. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

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

2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.18. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.19. Своевременно и в полном объёме 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.

2.20. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.21. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 и п.4 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Увольнение сотрудников профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращения численности штата (п.1, п.2 и п.4 ст. 81 ТК) производить с учетом мнения (предварительного согласия) Профкома ст.82 ТК РФ.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 6 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 3, 4 или 6 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Если работник, являющийся членом профсоюза, имеет неоднократные дисциплинарные взыскания, многократные нарушения должностных обязанностей, утратил доверие со стороны работодателя и ранее использовал сохранение рабочего места по согласованию с Профкомом, то такой работник увольняется без согласования с Профкомом.

3.6. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.7. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель

первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.9. Оставлять преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст.179 ТК РФ.

Попадающему под сокращение работнику необходимо предложить имеющиеся у работодателя вакантные должности, на которые он может быть переведен (п.1 ст.180 ТК РФ), перечислив их в уведомлении о сокращении или в отдельном документе.

Стороны договорились:

3.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более 50 работающих в течение 30 календарных дней.

3.11. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.12. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.13. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

3.14. Работодатель гарантирует, что при направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные со служебной командировкой.

- работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.
- работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:
- инвалидов;

- женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;
- у которых дети-инвалиды;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.
- указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.
- работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

3.15. Профком обязуется:

3.15.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.15.2. Обеспечивать обязательное участие представителя Профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

3.15.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

3.15.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.15.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 196 ТК РФ). Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления педагогических работников на прохождение квалификации работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, обеспечивая реализацию права работника.

Право работников, в том числе педагогических, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

4.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

4.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

4.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

4.7. 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 173,173.1,174,176,177 ТК РФ.

4.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.9. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

4.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования,

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.13. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

4.14. В случае направления работника на обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации) по инициативе работодателя, между сторонами может быть заключен дополнительный (ученический) договор (ст. 198 ТК РФ), который содержит дополнительные условия к трудовому договору, связанные с гарантиями и компенсациями работнику по итогам успешного обучения.

4.15. В случае обучения и переквалификации работника предпенсионного возраста (лица в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) по направлению работодателя, работник становится участником региональной программы до 2024 года (письмо Министерства труда РФ от 01.02.2019 г. N 16-2/10/П-770), в ходе которой, работодатель обращается в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников.

Механизм организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, повлекший расходы на обучение работников предпенсионного возраста, будет компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации в соответствии с заключенным соглашением (договором), при условии, что обучение будет проведено полностью, и, что прошедшие обучение работники сохраняют занятость в отчетном году (за исключением случая, когда работник увольняется по собственному желанию). Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

4.16. Создавать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

4.17. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

4.18. Профком совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

4.19. 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 педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

4.20. Представитель Совета молодых педагогов имеет право быть в составе и участвовать в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Стороны договорились:

4.21. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (ст.197 ТК РФ).

4.22. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения профкома (по согласованию) /**Приложение №2/**;
- Графиком работы, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) /**Приложение №6/** и доведенным до работников не позднее, чем за месяц до начала его действия (ст.103 ТК РФ).

5.2. В учреждении пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ) /**Приложение №2/**

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601:

- старший воспитатель – 36 часов в неделю
- воспитатель – 36 часов в неделю
- воспитатель, работающий непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья; – 25 часов в неделю
- педагог-психолог – 36 часов в неделю
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю
- учитель-дефектолог – 20 часов за неделю
- учитель-логопед – 20 часов в неделю
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю
- социальный педагог – 36 часов в неделю
- педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю
- продолжительность рабочей недели непедагогического персонала - 40 часов,
- сторож - согласно графика работы.

5.4. Стороны договорились, что в праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей сторожей.

К дежурствам могут привлекаться только члены администрации учреждения и специалисты по списку, согласованному с профкомом, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Педагогическим работникам гарантируется тарифная ставка, соответствующая установленному им разряду, с которой работники должны быть ознакомлены под роспись.

5.6. Для работников учреждения, режим рабочего времени которых не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели /сторожа/, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. Указанные графики утверждаются на календарный год работодателем и профкомом за месяц до начала года.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Работодатель не допускает к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы.

Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

5.9. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели с 6.45 до 18.45. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Перерыв на питание работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников, и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

6.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-6, 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля - День Защитников Отечества
- 8 март - Международный женский день
- 1 мая - Праздник весны и труда
- 9 мая - День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ)

6.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

6.4. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.6. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с профкомом до 20 декабря текущего года **/Приложение №7/**, (статья 123 ТК РФ)

6.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников учреждения, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- при рождении ребенка в семье – 1-5 календарных дней (по желанию работника),
- регистрации брака работника (детей работника) – 1-5 календарных дней (по желанию работника);
- в течение недели, предшествующей 1 сентября, для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу женщинам, имеющим детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1-3 календарных дня (по желанию работника);
- смерть близких родственников – 1-5 календарных дней (по желанию работника);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 1-14 календарных дней в году (по желанию работника);
- работающим инвалидам – 1-60 календарных дней в году (по желанию работника);
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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) - 14 календарных дней в году.

6.8. Работник, обладающий удостоверением «Ветеран труда», наделен определенными полномочиями на получение льгот и социальной поддержки. Работодатель предоставляет право на самостоятельный выбор дополнительного неоплаченного отдыха в течение 30 дней.

6.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (Статья 128 ТК РФ).

6.10. Предоставить право доноров на первоочередное приобретение льготных путевок и предоставление отпуска в удобное для них время (ФЗ от 20.07.2012 N 125-ФЗ).

6.11. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

При регулировании времени отдыха работников стороны исходят из того, что:

6.12. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков /Приложение №7/, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учетом мнения (по согласованию) профкома. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, кроме беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.14. Работникам учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме первого обучения в учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, предоставляются учебные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.15. Для воспитателей, которым по условиям работы перерыв установить нельзя, должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены.

6.16. Профком обязуется:

6.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.16.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

6.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Оплата труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ ДС №29 и отражается в трудовых договорах.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

7.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по

тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.3. Тарификация на новый год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.4. Оплата труда в учреждении производится 2 раза в месяц в денежной форме через банковскую карту при перечислении соответствующих средств на расчетный счет МБДОУ. Срок выдачи аванса – 28 число, срок выдачи заработной платы – 15 число. Если дата выдачи приходится на выходной день, то сроки выплаты сдвигаются на последующий рабочий день. Отказ от аванса производится только по личному заявлению работника, представленному на текущий год.

Выплата заработной платы за 1 половину месяца начисляется с учетом фактически отработанного сотрудником времени (фактически выполненной работы), на основании табеля учета рабочего времени за 1 половину месяца (Письмо Минтруда от 03.02.2016г. № 14-1/10/В-660)

7.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется с требованиями действующего законодательства.

7.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 151 ТК РФ.

7.8. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах /Приложение № 4/.

7.9. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии действующим законодательством

7.10. Стороны исходят из того, что:

7.10.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах /Приложение №4/ и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным коэффициентом;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.10.2. При изменении учебной нагрузки, норм труда, работодатель обязан предупредить работника не позднее, чем за 2 месяца под роспись, в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ, ФЗ 272 от 03.10.2016 при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.11. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников организации, трудового договора.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда (по результатам СОУТ); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, за работу в местностях с особыми климатическими условиями
- выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу согласно Положению об оплате труда работников *учреждения*:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение Профкома. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

7.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении

7.15. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

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

7.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

7.18. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

7.19. Тарификация работников производится один раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

7.20. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

7.21. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
 - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 7.22.** Работодатель обязуется обеспечивать:
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
 - выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечивать:

7.23. Извещение каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Расчетный лист по заработной плате выдается 1 раз в месяц руководителем под роспись с 1 числа до выплаты заработной платы, т.е. до 13 числа или при увольнении сотрудника.

7.24. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах МБДОУ ДС №29 /Приложение №4/.

7.25. Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах МБДОУ ДС №29 /Приложение №4/, в части расходования средств премиального фонда, выделении материальной помощи.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.26. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществлять в соответствии со ст. 154 ТК РФ, Постановлением Правительства № 554 от 22.07.2008г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», что составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.27. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 75 % (среднего заработка, неполученной зарплаты).

7.28. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя и органов власти, заработную плату в полной мере.

7.29. Сохранить гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

7.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.31. Осуществлять индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением (**Решение Думы**) в порядке, установленном муниципальными правовыми актами, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений.

Обязанности профкома:

7.32. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

7.33. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

7.34. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде, привлекая внешних (территориальных) профсоюзных специалистов.

Стороны договорились:

7.34. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

7.35. Ежемесячно производить профсоюзные отчисления в Профсоюзную организацию в размере 1% от заработной платы с работников, вступивших в Профсоюз, согласно письменному заявлению.

7.36. Оказывать из бюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) Профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, членам Профсоюза в случаях

- ✓ смерть близкого родственника – 1000 руб.
- ✓ при рождении ребенка – 500 руб.
- ✓ юбилейные даты: 50, 55, 60, 65, 70-летием – 1000 руб.
- ✓ стихийное бедствие, пожар и т.п. – 1000 руб.

7.37. организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ «ДС № 29 г. Челябинска»

7.38. способствует росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

Стороны совместно обязуются:

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц **/Приложение №1/**.

Обеспечивать выполнение мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда, запланированных в Соглашении по охране труда **/Приложение №1/**, в полном объеме.

8.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

8.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда рабочих мест в обязательном порядке включить представителей Профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (п.11 ч.1 ст. 41 ФЗ «Об образовании РФ»). Организовывать регулярную проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.6. При приеме на работу знакомить работников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, настоящим КД. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя в размере среднего заработка. (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Своевременно разрабатывать, пересматривать, согласовывать с Профкомом и утверждать должностные обязанности, инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ), обеспечивать ими работников за счет учреждения и обеспечивать их соблюдение работниками учреждения. (ст. 212 ТК РФ) Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями. Обеспечивать контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на комиссию по охране труда учреждения.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда /Приложение №5/:

- категории работников по результатам проведенной специальной оценки труда.

8.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами /Приложение №3/. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ) или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

8.12. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ), оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.14. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

8.15. Обеспечивать прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями

внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставляет работникам возможности прохождения диспансеризации в соответствии с ТК РФ и дни с сохранением заработной платы при прохождении углубленной диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией COVID-19 (ст.ст.212,213 ТК РФ).

8.16. Освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

8.17. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченному, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.18. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, ответственных, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.19. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

8.20. Провести в учреждении оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями, утвержденными Федеральным законом от 01.05.2016г. №136-ФЗ, и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.21. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

8.22. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.23. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов до 16 лет к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

- Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

- Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в

летнее или другое удобное для них время, в период, когда позволяют производственные условия.

8.24. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.25. Работодатель предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

8.26. Работодатель устанавливает доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста или ответственного по охране труда работникам при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

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

8.28. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.29. Работодатель предоставляет помещение для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.29. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.30. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8.31. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год /Приложение №1/.

8.32. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

8.33. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.34. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.35. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

8.36. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.37. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.38. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда Профкома в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8.39. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.40. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.41. Избрать уполномоченного по охране труда, регулярно обучать его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ

Стороны договорились, что:

8.26. Профком пользуется правом на участие в любых экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

8.27. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в *учреждении*, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

9.2. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

9.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.4. Оказывать из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения Профкома (Право на получение и размер материальной помощи может варьироваться в зависимости от стажа работы в учреждении).

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

9.6. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях с привлечением территориальных профсоюзных специалистов.

РАЗДЕЛ 11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

11.1. Работодатель и профком принимают на себя обязательство по организации культурно-массовых мероприятий, посвященных государственным и профессиональным праздникам, и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения.

11.2. Администрация создает условия для деятельности Профкома в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности

12.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

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

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ, осуществляется в соответствии со ст.373 ТК.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях

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

Председатель и его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.8. В соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

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

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 135, 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.12. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.13. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

РАЗДЕЛ 13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

13.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

13.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде с привлечением территориальных профсоюзных специалистов.

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

13.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и других. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.8. Оказывать содействие на выплату материальной помощи членам профсоюза из профсоюзных средств, сформированных из ежемесячных членских взносов членов профсоюза и (или) экономии бюджетных средств ФОТ, в случаях:

- потери близких родственников (родителей, детей, супруга);
- утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия;
- оздоровления, приобретения лекарственных препаратов, оплату хирургических операций, лечения в стационаре.

13.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, вечера отдыха, 8-е марта, Новый год, день дошкольного работника.

13.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

13.11. Работодатель с учётом мотивированного мнения Профкома (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- 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 (статья 99 ТК РФ);
- 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);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

13.12. 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.).

13.13. Работодатель с учётом мнения Профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 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.

РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

14.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

14.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

14.5. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

14.7. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

14.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

14.9. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

14.10. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься любой стороной по взаимному согласию и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

14.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

14.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Стороны договорились, что при приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с текстом Коллективного договора.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.12. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

14.13. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.14. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.15. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

14.16. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.17. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.18. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

14.19. Профком 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.

Приложения к коллективному договору:

1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
4. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.
5. Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты за работу с неблагоприятными и вредными условиями труда.
6. График рабочего времени на текущий год
7. График отпусков работников МБДОУ.

