

Согласовано: Председатель профсоюзной организации МКДОУ д/с «Солнышко»  С.В. Волгина Протокол № <u>12</u> от « <u>25</u> » <u>03</u> 2022г.	Утверждаю: Заведующая МКДОУ д/с «Солнышко»  В.А. Толова Приказ № <u>36</u> от « <u>25</u> » <u>03</u> 2022г.
--	--

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Солнышко» п. Пестяки и работниками
детского сада на 2022-2025г.

Дата вступления в силу « 1 » 04 2022г.

Адрес: 155650 Ивановская область
п. Пестяки, ул. Фрунзе, д. 6
т. 8(49346) 2-12-06
эл. адрес: dssolnischko@yandex.ru

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
« 24 » 03 2022 г.
Подписан « 24 » 03 2022г.

Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**
за № 21/13-25 от 04.04.22
подпись 

Исполнитель: В.А.Толова - заведующий МКДОУ д/с «Солнышко»,
тел. 8(49346) 2-12-06, эл. адрес: dssolnischko@yandex.ru

1.

Содержание Коллективного договора:

	Наименование раздела
	Общие положения.
	Трудовые отношения.
	Обязательства работодателя по обеспечению занятости.
	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
	Режим труда и отдыха.
	Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.
	Улучшение условий охраны труда.
	Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.
	Защита молодого специалиста.
	Свобода творчества.
	Гарантии деятельности профсоюзной организации.
	Ответственность за выполнение коллективного договора
	Разрешение споров по условиям, включённым в коллективный договор.
	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.
	Заключительные положения

Общие сведения

1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работодатель Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Солнышко» п. Пестяки (МКДОУ д/с «Солнышко»), в лице заведующего Толовой Веры Александровны, именуемый далее «Работодатель», и Работники организации, являющиеся членами профсоюза, именуемые далее «Работниками», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемым далее «Профком», в лице председателя первичной профсоюзной организации Волгиной Светланы Валерьевны. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить «профком» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 31 ТК РФ)

3. Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

-повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

5. Работодатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

9. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

11. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

12. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка.
- соглашение по охране труда.
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами:
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда работников учреждения:
- положение о стимулирующих выплатах;
- положение о компенсационных выплатах;
- план переподготовки кадров;
- положение о комиссии по трудовым спорам МКДОУ д/с «Солнышко» ;
- другие локальные нормативные акты.

14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно Работниками и через Профком:

- учет мнения 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 ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 1. Трудовые отношения

1.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу Работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование Работника.

1.3. Не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить: соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов - (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ивановской области;

- своевременное заключение (перезаключение) Коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

-информирование представителей Работников по вопросам реорганизации или ликвидации организации;

- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами,

- учредительными документами организации, Коллективным договором;

Профсоюзный комитет обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности МКДОУ присущими профсоюзам методами, в т.ч., повышением результативности эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

-способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

-представительствовать от имени Работников - членов профсоюза и Работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения Коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

-вносить предложения Работодателю по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

-инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

-представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту в представительство Работников - членов профсоюза и Работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

Работник обязуется:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- повышать свой профессиональный уровень; укреплять свое здоровье.

- все члены коллектива обязуются жить по Уставу, выполнять распоряжения администрации, жизни и здоровья детей, ТБ, производственной санитарии.

Раздел 2. Обязательства Работодателя по обеспечению занятости

2.1. Работодатель:

2.1.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия Работников.

2.1.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов Работников, Работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.1.3. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объемов работ, только

после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы предприятия, переобучению Работников и т. д.

2.1.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, другими мероприятиями, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только в соответствии с действующим Уставом МКДОУ, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1.5. Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата Работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы -графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

2.2.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается:

- с беременной женщиной (за исключением случаев ликвидации организации, ст. 261 ТК РФ).

- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8,10 или 11 ст.81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;

-родители (законные представители), воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

-работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;

- в семье, в которой один из супругов имеет статус безработного;

2.2.5. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения, на Работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

2.2.6.. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.3.2. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников;

2.3.3. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса РФ) не реже, чем один раз в 3 года.

3.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет Работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем, с учетом мнения представительного органа Работников.

3.4. Работодатель создает необходимые условия для Работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с Работником и настоящим коллективным договором.

3.5. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется изменение условий оплаты труда (со дня вынесения решения аттестационной комиссией) и

продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий

3.6. В целях, эффективной работы МКДОУ, создания условий для конкурентоспособности Работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель с учётом мнения представительного органа Работников:

- разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения Работников.

- осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре, с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

- предусматривает при заключении трудового договора с Работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

- обеспечивает право Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между Работником и Работодателем.

- предоставляет Работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством. Гарантии и льготы предоставляются

3.7. Работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору Работника на основании его письменного заявления).

3.8. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке ст. 333 ТК РФ. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленный им объем педагогической работы: воспитатель - 36 часов, остальные сотрудники – 40 часов.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

- Привлечение Работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

- Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

- В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного орган; первичной профсоюзной организации.

- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня, остальным сотрудникам 28 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

- Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

-Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.9.Отдельным категориям Работников предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида.

4.10. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию Работника с согласия Работодателя могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.11. Работники организации имеют право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет - 14 дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 14 дней;
- для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению
- в связи с бракосочетанием самого Работника или его детей 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника 3 дня ;
- в связи с переездом на новую квартиру 3 дня;
- в связи с проходами детей в армию 2 дня.

4.12. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, согласно Порядка, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) и Приказа Минобрнауки № 644 от 31 мая 2016 года «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.12.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

4.12.2. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, определяются администрацией ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12.3. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации («Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года»).

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (наш) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

4.13.2. Работники (любого возраста) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (Гарантии работникам при прохождении диспансеризации введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ) 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

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.

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

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

4.13. 3. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных законодательством и по личному заявлению работника ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- председателю Профкома - 4календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14.1.Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.14.2.Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин ст. 108 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении

несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда

5.1. Оплата труда осуществляется на основании Постановления Администрации Пестяковского муниципального района от «17» апреля 2018 года № 127 (с изм. от 27.6.2018г.; 25.12.2018;14.10.2019; 23.09.2020;15.10.2021; 21.02.2022) « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Пестяковского муниципального района, подведомственных отделу образования администрации Пестяковского муниципального района» в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» п. Пестяки, Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» п.Пестяки. Выплата заработной платы производится в денежном эквиваленте.

5.2 Система оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) включает в себя:

- оплату труда по ставкам заработной платы, должностным окладам;

- доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, согласно локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются 17 числа текущего месяца (выплата заработной платы за первую половину текущего месяца - аванс), 2 числа следующего месяца (выплата за 2-ю половину текущего месяца -под расчёт). Если дата выплаты попадёт на выходной или нерабочий праздничный день, то она выплачивается в рабочий день, предшествующий выходному. В иных случаях нельзя выплачивать зарплату раньше установленного срока. Место выплаты заработной платы - личный счет Работника (банковские карты). Изменение места выплаты заработной платы определяется дополнительным соглашением к трудовому договору на основании личного заявления Работника. Часть 6 ст. 136 ТК РФ

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Оплата труда производится по должностным окладам и ставкам заработной платы, согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников (в том числе профсоюзного).

5.6. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по Специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях. Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.7. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата Работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется Работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда Работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, определенные как дополнительная работа, предусмотренная трудовым договором.

5.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положениями «О заработной плате, выплат компенсационного и стимулирующего характера», разработанным и утвержденным МКДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты Работникам занятым на тяжелых работах, работникам с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

5.9. Оплата ежегодного отпуска и донорских производить по среднемесячному заработку работника за последние 3 месяца, если это не ухудшает положение работника (ст.139 Трудового кодекса РФ). Часть очередного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса РФ)

5.10. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила Работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению Работника, должен быть перенесен на иное время, согласованное с Работником.

5.11. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия Работника в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

5.12. Администрация МКДОУ обязуется не позднее сентября текущего года представить в профсоюзный комитет штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

5.13. Руководителям и специалистам устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 25 % к должностному окладу.

5.14. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

5.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.16. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.17. Работодателю своевременно обеспечивать индексацию заработной платы Работников в порядке, установленном трудовым законодательством и соответствующими нормативно-правовыми и локальными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ или иными федеральными законами.

5.19. Работодатель осуществляет контроль за размером удержаний из заработной платы Работника, согласно ст. 138 ТК РФ и ст. 110 СК РФ.

5.20. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся Работнику производить в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

5.21. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы несут ответственность, согласно ст. 142 ТК РФ и иных федеральных законов.

5.22. Материальная ответственность Работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат наступает согласно ст. 236 ТК РФ.

5.23. 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 (статья 236 ТК РФ)».

5.24. В период отмены образовательного процесса воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации)

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права Работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров Работников и диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и СИЗ.

6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.6. Обеспечить МКДОУ д/с «Солнышко» необходимыми наглядными пособиями и нормативно правовыми актами по охране труда.

6.7. Создать в МКДОУ д/с «Солнышко» на паритетной основе совместную с профсоюзом комиссию по охране труда.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Обеспечить гарантии прав Работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

6.9. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки. Не применять в МКДОУ материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключения органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключения) в соответствии с законодательством РФ. Обеспечивать Работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.10. В целях улучшения условий труда работников МКДОУ Работодателю обеспечить проведение Специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении.

6.11. По результатам СОУТ, с учётом мнения Профкома, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

Профсоюзный комитет обязуется:

-представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев в МКДОУ, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

-готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МКДОУ;

-контролировать расходование средств на охрану труда;

-осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МКДОУ по вопросам безопасности и охраны труда;

-контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МКДОУ.

Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МКДОУ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МКДОУ или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальное страхование

7.1. Работники МКДОУ имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ивановской области.

7.2.1. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.2.3. Обеспечивать гарантии Работникам при прохождении диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ и освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на период диспансеризации. Работникам, не достигшим предпенсионного возраста, предоставлять для диспансеризации один рабочий день один раз в три года. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья предоставлять освобождение от работы сроком на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При этом работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы (согласно ст.128 ТК РФ) если ему нужны дополнительные рабочие дни для диспансеризации сверх минимума. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.2.4.. «Работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции | COVID- 19|, вызываемой вирусом SARS – CoV-2 с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляется два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом РФ»

7.2.5.. В установленном порядке перечислять в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же в пенсионные фонды.

7.2.6.. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», а также во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27-16/5105 от 06.11.2015 г. администрации образовательного учреждения проводить мероприятия по привлечению Работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия Работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

Раздел 8. Защита молодого специалиста

8.1. Стороны Коллективного договора договорились молодыми педагогическими Работниками считать Работников в возрасте до 35 лет

8.2 Работодатель обязан заключить трудовой договор с молодым педагогом в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается Работнику, другой хранится в МКДОУ, и предоставить полную нагрузку в 36 часов.

8.3. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок (срочный трудовой договор), если молодой специалист принимается на период отсутствия основного работника. При этом МКДОУ не в праве требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

8.4. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

8.5. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МКДОУ, обеспечения их занятости, вовлечении молодых Работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности Работников **стороны договорились:**

- Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

- Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.6. Предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

- контролировать обязательность заключения Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

- испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- контролировать предоставление отпуска молодым Работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

- контролировать соблюдение прав Работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

- информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9. Свобода творчества

Стороны договорились о том, что:

9.1. Педагогические Работники имеют право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям;

9.2. Представлять возможность педагогическим Работникам по их желанию проходить переаттестацию чаще, чем оговорено в положении об аттестации;

9.3. Педагогический Работник имеет право отказаться любому желающему в посещении мероприятия любого вида образовательной деятельности, если администрация МКДОУ не предупредила его о посещении.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего Коллективного договора.

10.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.)

10.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

10.4. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.5. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест» охране труда, социальному страхованию и др.

10.6.. Рассматривать с учетом мнения Профкома 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);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

-массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

-установления перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст.193. 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

-установление дней выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.7. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

10.8. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие Профкому в их деятельности.

10.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

10.10. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным Работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах.

10.11. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты

заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

10.12. Профком обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего Коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

10.13. Работники - члены профсоюза имеют право:

10.13.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.13.2. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;

- бесплатные юридические консультации по социально;

- трудовым вопросам;

- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, - расследовании несчастного случая на производстве;

- привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе Работодателя;

- обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,

- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома);

- участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья;

- участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию из льготных условий туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятий, организуемых профсоюзом;

- участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

Раздел 11. Ответственность за выполнение Коллективного договора

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании Работников МКДОУ. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Лица, представляющие Работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 12. Разрешение споров по условиям, включенным в Коллективный договор

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

Раздел 13. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

13.1. Стороны договорились, что:

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

13.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора. осуществляют контроль за его реализацией;

13.1.3. Ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников;

13.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

13.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Раздел 14. Заключительные положения

Работодатель:

14.1. Тиражирует Коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним

Работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

14.2. Выборный представительный орган Работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у Работодателя о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

14.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора

