

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 27»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

на 2023-2026годы

Принят
Общим собранием работников
«19» декабря 2023г. протокол №20
Вступает в силу «19» декабря 2023г.
Действует в течение трех лет со дня
подписания и до заключения нового
коллективного договора

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, далее договор, заключен между работодателем в лице заведующего учреждения и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 27» г.Донской.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя Колесниковой Т.Н. – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДСКВ № 27» г.Донской (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя Чичигиной Е.В. – заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 27» г.Донской.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, ст.31 ТК РФ) на условиях, определяемых профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения .

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

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (статья 44).

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

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

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. (под роспись).

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора.

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

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка, ст.190 ТК РФ (Приложение №1);
- положение об условиях оплаты труда работников, ст.135 ТК РФ (Приложение №2);
- положение о надбавках, доплатах и премированиях работникам учреждения (Приложение №3);

- положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников (Приложение №4);

- положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников (Приложение №5);

- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение №6)

- положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение №7);

- положение о фонде охраны труда учреждения (Приложение №8)

- соглашение по охране труда, ст.226 ТК РФ (Приложение №9),

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, ст.221 ТК РФ (Приложение №10);

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, пользующимися компенсационными доплатами (Приложение №11);

- перечень профессий пользующихся правом на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии с п.п. 10 п.1 статьи 28 ФЗ №117 от 17.12.2003года «О трудовых пенсиях в РФ» (Приложение №12)

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №13);

- план-график повышения квалификации руководящих и педагогических работников (Приложение №14)

- другие локальные нормативные акты (графики отпусков, должностные инструкции, инструкции по охране труда и т.д.).

1.21. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;

- 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 с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его 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 трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключать в соответствии с Трудовым кодексом в письменной форме в 2-х экземплярах. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. При заключении трудового договора рекомендуется использовать форму, утвержденную распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

В соответствии со ст.64 ТК РФ при заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов в связи с сокращением количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий труда допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения числа учебных групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении существенных изменений условий труда (введение новой системы оплаты труда, предварительное распределение нагрузки и другая педагогическая работа), а также о причинах их вызвавших работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В случае несогласия работодатель может уволить работника (ст.81 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в учреждении.

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

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72,73 ТК РФ).

2.15. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.187 ТК РФ, п.4) «Типовое положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях). Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Работодатель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоенной квалификационной категории и издает приказ об установлении ему соответствующего этой категории разряда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

3.2.7. Работодатель несет ответственность за повышение квалификации педагогических работников, предоставляя им право повышать свою квалификацию в соответствии с Федеральным законодательством. Законом Тульской области «Об образовании» ст.21 п.3.

3.2.8. Продлить квалификационную категорию педагогическим и руководящим работникам, присвоенную по результатам аттестации на основании личного заявления работника на срок до одного года в случае: временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, ухода за ребенком, нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», возобновления педагогической работы после ее прекращения, в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию по старости. (Отраслевое территориальное соглашение, п. 8.13.1)

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников,

не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем сокращении необходимо уведомить орган службы занятости, что предусмотрено ст.25 Федерального закона №1032-1 от 14.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается три или более работников.

Уведомление должно содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Работник не может быть уволен в связи с тем, что отсутствует длительное время по причине болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.2.3. Работник в соответствии со ст. 180 ТК РФ может быть уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об этом за 2 месяца при одновременном соблюдении следующих условий:

- он дал письменное согласие на такое увольнение;
- ему выплачена дополнительная компенсация в размере 2-х месячного среднего заработка.

4.2.4. Работник согласно ст.80 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели. Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

4.2.5. В соответствии со ст.75 ТК РФ смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

4.2.6. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

4.3. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

4.3.1.

- выявлять возможности перемещения работников внутри учреждения;
- по соглашению с работником переводить его на неполную ставку;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

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

4.3.3. При увольнении работника при сокращении численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.3.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники учреждения;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

4.3.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одиноким матери или отцы, имеющие ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности, перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст.91, ст.100, ст.101 ТК РФ).

5.1.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.1.3. 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.

5.1.4. В случаях, предусмотренных ст.99 п.3 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации с учётом их педагогической нагрузки. Предусматривается предоставление педагогическим работникам одного методического дня в период каникул для самообразования и повышения квалификации.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методического объединения, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

6.2. Всем педагогическим работникам ОУ устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам ОУ устанавливать согласно ст. 114, 115 ТК РФ; педагогическим работникам ОУ согласно СТ.334 ТК РФ.

6.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101, 119 ТК РФ продолжительностью три дня. В перечень должностей с ненормированным рабочим днем включить должности заместителя заведующего. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

6.4. В соответствии со ст.116 ТК РФ, повару дошкольного образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере шести рабочих дней.

6.5. В соответствии со ст.116 ТК РФ, учителю-логопеду, для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. (Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г.№ 466)

6.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском на основной работе (ст.286 ТК РФ).

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 124 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день (по необходимости);
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день (по необходимости);
- проводы сына в армию - 2 дня (по необходимости);
- в случае свадьбы работника - 3 дня; детей работника - 2 дня (по необходимости);
- на похороны близких родственников - 3 дня (по необходимости);
- работнику, замещающему на время болезни своих коллег (не менее двух недель непрерывно) — 3 дня (в течение текущего календарного года);

6.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению работника) следующим категориям работников (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет на основании СТ.262 ТК РФ по письменному заявлению работника предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

6.8.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет

непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном 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).

6.8.4. По желанию работника с учетом возможностей производства отпуск может быть использован с разрывом. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.10. Отпуск за проживание в зоне, пострадавшей от аварии на Чернобыльской АЭС, присоединять к основному или предоставлять по взаимному согласию администрации и работников.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников ОУ, включая размеры должностных окладов, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

7.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании нормативно-правовых актов муниципального образования.

7.3. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фондов окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

7.4. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая должностной оклад, могут иметь место только с письменного согласия работника.

Работникам производятся доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за условия, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера и единовременных выплатах социальной поддержки работникам, локальными нормативными актами учреждения.

7.4.1 Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня вынесения решения экзаменационной комиссией;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

7.4.2 Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.5. Работникам учреждения предусматриваются:

7.5.1. Выплаты:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.) в размере от 12% к должностному окладу;

- за работу в ночное время (не ниже 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

- за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном).

7.5.2. Стимулирующие выплаты, к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

7.5.3. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие, за учебный год и календарный год.

7.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются органом управления образованием (работодателем) по согласованию с территориальной организацией Профсоюза.

7.7. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

7.9. Оплата отпуска работников производится за три дня до его начала согласно ст.136 ТК РФ.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ) в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% не полученной заработной платы.

7.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст.236 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15

дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7.10.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке заработную плату в полном размере. Оплачивать время простоя не по вине работника (карантин, низкий температурный режим в помещении ОУ и др.) в размере 100% заработной платы.

7.10.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по различным причинам, не зависящим от работника и работодателя в течение первого месяца (п.5.10 Отраслевого территориального соглашения), а начиная со второго месяца – в соответствии со ст.157 ТК РФ.

7.10.5. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.10.6. Производить выплату пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада всем работникам учреждения по основной занимаемой должности.

7.10.7. Осуществлять премирование участников конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании» и других конкурсов педагогического мастерства.

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

7.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ)

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- за отраслевые нагрудные знаки «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» в размере 10% к ставке; почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» выплачивается педагогическим работникам ежемесячные надбавки из средств бюджета области (э-н 433-ЗТО «Об образовании» ст.18 п.3);
- на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада всем работникам ежегодно выплачивается пособие за счет средств бюджета области (з-н 433-ЗТО ст.19 п. 4);
- при поступлении на работу в образовательное учреждение выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие за счет средств бюджета области в порядке, определенном п.п.1.2. ст. 20 ЗТО «Об образовании», ЗТО «О внесении изменений в Закон Тульской области «Об образовании» № 44/1907 от 22.03.2007г. и постановления губернатора Тульской области от 07.06.2005г. № 31-ПГ;
- на основании закона « О социальной защите граждан, пострадавших в результате аварии на Ч АЭС» предоставляется работникам учреждения отпуск продолжительностью 7 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

- предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ;
- юбилярам (45,50, 55, 60, 65) за безупречный труд и добросовестное исполнение служебных обязанностей по решению Работодателя производится денежная выплата в размере 5000 рублей;
- оказывать работникам единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей в случае смерти близких родственников (матери, отца, супругов, детей);
- оказывать материальную помощь работникам в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, потеря имущества) в размере 5000 рублей.

Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

При прохождении работником вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) освобождать от работы на два рабочих дня с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

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

Два оплачиваемых дополнительных дня отдыха предоставляются независимо от типа вакцины (однокомпонентная или двухкомпонентная).

Для предоставления двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха работник обязан предоставлять работодателю сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установленной формы или справку медицинской организации, подтверждающие прохождение им вакцинации (ревакцинации).»

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ). Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и

социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основании Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

9.4. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах. (1 раз в 5 лет).

9.5. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.6. Проводить с вновь поступившими и переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Не требует исполнения возложенных обязанностей и не привлекает к дисциплинарной и административной ответственности работника в случае не обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты.

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

9.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

9.12. 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.

9.13. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя.

9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

9.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.18. В установленные сроки рассматривает Представления уполномоченных по охране труда профкома, о выявленных нарушениях трудового законодательства,

принимает меры по их устранению и информирует об этом профсоюзный комитет. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.19. Обеспечить за счет средств бюджета МО проведение обязательных предварительных и периодических медицинских обследований работников ОУ и приобретение медицинских книжек (з-н 433-ЗТО ст.18. п.1).

9.20. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях и группах.

9.21. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

9.22. Профком обязуется:

- способствует руководителю учреждения в обеспечении и создании безопасных условий труда в организации.

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.;

- проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении.

- рассматривает на заседаниях профкома работу администрации и руководителей структурных подразделений по обеспечению работников условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

- контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий Соглашения по охране труда через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством.

- информировать коллектив организации о выполнении коллективного договора, соглашения и расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и оздоровление.

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012г. № 181-н);

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ осуществляется с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. 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 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 работника 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.

10.7. Работодатель за счет средств фонда доплат и надбавок учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% оклада, за работу не входящую в круг должностных обязанностей (по социальной защите работников, по работе с коллективным договором и др.) (ст. 377 ТК РФ).

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и 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).

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает 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. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю 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).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.17. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. Профком учреждения в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, соглашения, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению мер по устранению нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мер (ст. 370 ТК РФ).

12.3. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, принятых в коллективном договоре, отраслевых соглашениях, последние разрешаются согласно действующему законодательству (ст. 398 - 418 ТК РФ).

12.4. Подтверждается право профкома на представительство работников при выдвижении требований от их имени работодателю, участие в процедурах по разрешению возникшего коллективного трудового спора.

12.5. Представителям работников, участвующим в примирительных процедурах по урегулированию коллективных трудовых споров, сохраняется за все время их отвлечения от работы в организации в связи с выполнением указанных обязанностей средняя заработанная плата и соответствующие льготы.

12.6. В образовательном учреждении согласно положению создается комиссия по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Стороны договорились, что:

13.1.1. Работодатель направляет коллективный договор, в течение семи календарных 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.

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

13.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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


13.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

13.8. Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Представитель работников


Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДСКВ № 27»

 Колесникова Т.Н.

«19» декабря 2023г.

Представитель работодателя

Заведующий МБДОУ «ДСКВ № 27»

 Чичигина Е.В.

«19» декабря 2023г.

