

Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 426 «Серебряное копытце»

Е.Н. Крушина
подпись / ФИО

« 21 » февраля 2022 г.

М.П.



Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце»

А.А. Полтева
подпись / ФИО

« 18 » февраля 2022 г.

28.02.22

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» (МБДОУ «Детский сад № 426») на 2022 - 2025 год (ы)

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 426 «Серебряное копытце»
Протокол № 5 от 18.02.2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» (далее - Учреждение)

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон- № 273ФЗ)
- Иные законодательные и нормативные правовые акты;

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» **Крупина Евгения Николаевна** (далее - работодатель)
- работники образовательной организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации в лице их представителя – Первичной профсоюзной организации (далее - ППО) в лице председателя ППО **Полтевой Альбины Александровны**

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ).

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

1.7.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее чем в пятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.7.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган ППО о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в

образовательной организации, путём предоставления выборному органу ППО копий документов о принятии таких решений в течение пяти дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.7.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.7.4. Выборный орган ППО представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган ППО представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом ППО (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган ППО:

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

Работодатель признаёт ППО Учреждения единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и

заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов. 1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО и являются их неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа ППО отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)5.

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

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

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

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

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

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель обязуется: предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

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

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Устанавливать квоту для приема на работу инвалидов в размере 1 человека при наличии свободных мест, подходящих по состоянию здоровья. 2.2.6. Для педагогических работников устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Для педагогических работников, являющихся специалистами, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075. Рабочее время педагогических работников определяется организацией режимных моментов и занятий с детьми, организацией детской деятельности

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

При заключении трудового договора брать у работника письменное заявление о выборе ведения трудовой книжки в бумажном или электронном виде. С 01.01.2021 г. лицам, впервые поступающим на работу сведения о трудовой деятельности будут формироваться только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

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

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

2.2.10. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.2.11. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

2.2.13. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

малолетние специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. 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.

2.2.15. Обеспечивать обязательное участие выборного органа ППО в рассмотрении вопросов по проведению организационно штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.16. Производить прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (гл.13 ст. 78, 80, 81 ТК РФ).

2.2.17. Выдать работнику трудовую книжку либо выписку из СБИС (при электронному учете трудовой деятельности) в день увольнения и произвести денежный расчёт.

2.2.18. Осуществлять учёт мнения выборного органа ППО (ст.82 ТК РФ) при увольнение работников по инициативе работодателя, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3. Выборный орган ППО обязуется:

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

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

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

2.3.4. Представлять и защищать интересы работников – членов профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ) и работников – не членов профсоюза при наличии полномочия первичной профсоюзной организации на условиях, установленных данной ППЮ, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

2.4. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Способствовать получению дополнительного профессионального образования и получение высшего специального профессионального образования работниками Учреждения, 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.

3.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года.

3.3.4. 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).

3.3.5. 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.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников в Учреждении.

3.3.7. Организовать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи ежегодно за счет средств учреждения.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы по должности, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом трудовым договором, но не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ):

- педагога-психолога, инструктора по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

- воспитателя – 36 часов;

- учителя-логопеда – 20 часов;

- музыкального руководителя – 24 часа.

4.3. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель привлекает работников к сверхурочной работе в случае производственной необходимости (неявки сменного сотрудника (совместительство) или иного сотрудника с целью выполнения его обязанностей).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

4.4. 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, или с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. На время организации ремонтных работ и на время закрытия учреждения для устранения аварий и прочих неполадок работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск работникам сроком – 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

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

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Работодатель может рассмотреть предоставление отпуска в ходе учебного года при наличии путёвки на санаторно – курортное лечение работника.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Предоставлять работникам дни отдыха без сохранения заработной платы по их письменному заявлению:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день (1 сентября) в 1 класс;

- для проводов детей в армию – 1 день;

- в случае свадьбы работника – до 3 дней;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- при рождении ребенка – до 5 дней;

- работающим пенсионерам (по старости) - до 14 дней,

- работающим инвалидам – до 60 дней.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, если это не ведет к нарушению рабочего процесса, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника (для ухода) до 30 дней;

- по семейным обстоятельствам до 10 дней.

4.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в

приказе и на условиях, определенных приказом министерства образования и науки от 31.05.2016 г. № 644.

4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Для педагогов, выполняющих обязанности непрерывно, перерыв для приема пищи не устанавливается, данная возможность предоставляется во время режима дня воспитанников

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления г. Нижнего Новгорода, на основе «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 426 «Серебряное копытце», разработанного на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (постановление Главы администрации города Нижнего Новгорода № 5202 от 31.10.2008г.), с изменениями, внесенными постановлением администрации города Нижнего от 17.07.2015 г. № 1303, от 14.03.2016 г. № 544, от 16.09.2016 г. № 2984, от 10.04.2017 г. №1421, от 11.11.2019№ 4365, от 26.10.2021 г. № 4677, от 17.12.2021 № 5758.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 20 и 5 числа.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце».

Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя :

базовые должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и заведующего Учреждения;

условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

5.4. Размер заработной платы работников Учреждения исчисляется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени;

объемов педагогической работы;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

Право на изменение должностного оклада возникает в следующие сроки:

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

Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается доплата в размере 1000 руб. для молодых специалистов с высшим образованием, 700 руб. – со средним профессиональным в соответствии с Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 12.02.2008 г. с изменениями на 19.03.2015 г. «Об установлении ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода»

Повышающие коэффициенты отражены в Положении об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце».

Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

В МБДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда при условии проведенной оценки условий труда, составляют до 12% от должностного оклада работников;

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).

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

5.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплат.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКТ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению заведующего в форме приказа по МБДОУ в порядке, установленном локальными актами.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год, иной расчетный период.

За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности.

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются приказом заведующего.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от стажа работы в данном МБДОУ.

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником.

Премии производятся по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премии по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

Премии производятся за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

5.9. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, надбавок и премий, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ)

5.11. Стороны договорились, что:

5.11.1 Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.11.2 Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за начислением заработной платы, стимулирующих и компенсационных, и иных выплат.

5.12. Оплата труда работников определяется его личным трудовым вкладом с учётом месячных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

VI. Гарантии и компенсации

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в следующих случаях:

- гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда,
- при совмещении работы с получением образования; - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1. Создавать условия, соответствующие требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

6.2.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в иных случаях в порядке, установленном федеральными законами. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

6.2.3. Предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохранять место работы (должность).

6.2.4. Своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд Социального страхования, фонд Медицинского страхования.

6.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.6. Организует в учреждении питание работников.

6.2.7. Выплачивать работникам материальную помощь в пределах фонда экономии оплаты труда:

- на лечение (приобретение лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи);
- в связи с юбилеем;

- в качестве компенсационной выплаты в связи с чрезвычайными обстоятельствами: смерть сотрудника (материальная помощь выплачивается его семье) или его близких родственников и при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества, тяжелого материального положения

VII. Охрана труда и здоровья

7. Стороны согласились о том, что:

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ) заключается соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в учреждении.

7.2.3. Организовать со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны.

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

7.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

Разрабатываемые инструкции по охране труда согласовывать с профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце».

7.2.6. 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 (приложение 2,3)

7.2.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом. 7.2.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в учреждении.

7.2.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

7.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предотвращению (ст.227 – 231 ТК РФ).

7.2.12. 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 выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.13. Обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

7.2.15. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.2.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.18. Обеспечивать гарантии работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда (Приложение № 5).

7.2.19. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. 7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медосмотры.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Немедленно извещать руководителя или администрацию МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников, об ухудшении состояния здоровья во время работы, о несчастном случае, произошедшем на работе. 7.3.6. Работник может отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.4. Выборный орган ППО обязуется:

7.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4.2. Обеспечивать участие представителей выборного органа ППО в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

УШ. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляются первичная профсоюзная организация, избираемая работниками.

8.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце», уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы в взаимоотношениях с работодателем, то работодатель также по письменному заявлению работника обеспечивает перечисление денежных средств из заработной платы работника в размере 1% на счет первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце».

8.4. В МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

8.5. Для осуществления руководства деятельностью первичной организации профсоюза МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» в период между собраниями избирается профсоюзный комитет из числа членов профсоюзной организации, являющийся выборным коллегиальным постоянно действующим руководящим органом первичной профсоюзной организации МБДОУ.

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

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- согласования выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон. 8.6.1 При принятии локальных актов, затрагивающих права работников МБДОУ, учитывается мнение выборного органа профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 372, 373 ТК РФ.

Выборный орган ППО не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.6.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган ППО в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. При принятии решения об увольнении работника по результатам аттестации в случае признания его несоответствующим занимаемой

должности вследствие не достаточной квалификации принимать меры по переводу работника на другую работу, соответствующую его квалификации

8.6.3. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- изменение условий труда;
- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда, включая порядок стимулирования труда работников (ст. 135 ТК РФ) и сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- принятие локальных актов, закрепляющих нормы труда и профессиональной этики;
- создание комиссий по охране труда, разработке инструкций по охране труда в МДОУ (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- оформление дополнительных пенсий педагогическим работникам МДОУ;
- формирование аттестационной комиссии;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- определение форм подготовки работников и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.6.4. По согласованию с выборным органом ППО производится:

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- представление к присвоению почетных званий;
- представление к награждению;
- установление надбавок за вредные и опасные условия труда;
- установление выплат стимулирующего характера;
- распределение премий.

8.6.5. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.7. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

8.8. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

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

8.10. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора, и вносит представления об устранении выявленных нарушений.

8.11. 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(ст. 377 ТК РФ).

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

8.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профкома получает надбавку из стимулирующего фонда в размере 10% от должностного оклада. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.14. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. 8.15. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.16. Члены профкома могут принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. 9.2. Принимать участие в разработке инструкций по охране труда в МБДОУ, обсуждать на заседаниях профкома работу администрации МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

9.3. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

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

9.5. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

9.6. Способствовать приобретению путёвок в лагерь отдыха, санатории для лечения и оздоровления детей сотрудников.

- 9.7. Принимать участие в проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 426 «Серебряное копытце» за соответствие занимаемой должности.
- 9.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за соблюдением условий коллективного договора.
- 9.9. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ.
- 9.10. 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.
- 9.11. Осуществлять контроль за правильностью распределения фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.13. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)
- 9.14. Направлять учредителю учреждения заявления 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)
- 9.15. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.16. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.17. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 9.18. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.20. Информировать членов профсоюза о своей работе.
- 9.21. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:
- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Разъяснять работникам условия коллективного договора.
- 10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и отчитываются о результатах его выполнения на общем собрании работников.
- 10.4. Представляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

Приложения к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда и технике безопасности
2. Перечень работ и профессий, по которому выдаются СИЗ.
3. График работы сотрудников
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Положение об оплате труда
6. Список контингента, проходящего медицинский осмотр

Принят на Общем собрании протокол № 5 от 18.02. 2022 г