

Профсоюз работников образования и науки РФ первичная профсоюзная организация МДОАУ детского сада 3 2
Председатель Горячева Т.С.



Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад № 2 городского округа города Райчихинска
Заведующий С.А. Серёжникова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между
первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 2 городского округа города Райчихинска

и

муниципальным дошкольным образовательным автономным учреждением детский сад № 2 городского округа города Райчихинска

Принят на общем собрании работников МДОАУ детского сада № 2
Протокол № 1 от 13.03.2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию № 257 от « 29 » апреля 2022г.

г. Райчихинск
2022г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
регистрационный № 257 « 29 » апреля 2022г.

Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО

Зам. начальника отдела

Б.В. Тауршантובה

Содержание

№/п	Содержание	Страницы
1.	Общее положение	3
2.	Обязанности сторон	4
3.	Вопросы занятости	7
4.	Рабочее время и время отдыха	8
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	9
6	Рабочее время и время отдыха	9
7	Оплата труда	12
8	Охрана труда и здоровья	15
9	Социальные гарантии и льготы, социальная защита молодежи	17
10	Гарантии деятельности профсоюзной организации	18
11	Обязательства Прфкома	20
12	Контроль за выполнением коллективного договора	21
13	Заключительное положение	21

1. Раздел. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между администрацией Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 2 городского округа города Райчихинска Амурской области (далее - МДОАУ детского сада № 2) и работниками МДОАУ детского сада № 2 и заключённым в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Соглашением между администрацией города Райчихинска и Координационным советом организацией профсоюзов города Райчихинска на 2021-2025 годы», иными действующими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице заведующей МДОАУ детским садом № 2 Серёжниковой Светланы Александровны, именуемый далее «Работодатель», работники МДОАУ детского сада № 2, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом профсоюзной организации МДОАУ детского сада № 2, именуемый далее «Профком», в лице Горяевой Татьяны Сергеевны.

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

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

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МДОАУ д/с № 2 , максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- определяет условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников МДОАУ детского сада № 2

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей проявлять взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнёрами, осознавая ответственность за функциональное развитие дошкольного учреждения и необходимость улучшение положения работников.

1.7. В коллективном договоре с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии, и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.8. Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 14 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»).

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

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного учреждения.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.12. Стороны договорились предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о

принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников дошкольного учреждения.

1.13. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны договорились подписать коллективный договор на согласных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего коллективного договора.

1.15. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий.

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с Профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
 2. Положение об оплате труда работников;
 3. Положение о стимулирующих выплатах;
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для доплаты за вредность;
 6. Положение о системе нормирования труда;
 7. Положение о комиссии по охране труда.
 8. Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Другие локальные нормативные акты.

Раздел 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.3. требовать от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

2.1.4. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.1.5. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.17);

2.1.6. требовать обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

2.2. Профсоюзный комитет имеет право:

2.2.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать при их рассмотрении (ст. 53 ТК);
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;
- свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством, качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Работодатель обязуется:

- 2.4.1. обеспечивать эффективное управление дошкольным учреждением сохранность имущества;
- 2.4.2. добиваться стабильного финансового положения дошкольного учреждения;
- 2.4.3. обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- 2.4.4. создавать условия профессионального и личностного роста работников;
- 2.4.5. согласовывать с профкомом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего распорядка, положения об оплате труда МДОАУ детского сада № 2, положения о стимулирующих выплатах работникам, график отпусков, график сменности;
- 2.4.6. учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- 2.4.7. предоставлять Профкому на период действия коллективного договора помещение, местный телефон, бесплатно проводит машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации;

2.4.8. предоставлять профкому по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников;

2.4.9. обсуждать с профкомом вопросы по работе дошкольного учреждения, внесение предложений в её совершенствование;

2.4.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.4.11. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Профком, как представитель работников, обязуется:

2.5.1. обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения;

2.5.2. способствовать устойчивой деятельности дошкольного учреждения в соответствии с законодательством;

2.5.3. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полно своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.5.4. способствовать росту квалификации работников;

2.5.5. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда и быта;

2.5.6. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, и других нормативно правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в МДОАУ детского сада № 2;

2.5.7. содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения;

2.5.8. в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);

2.5.9. профком оставляет за собой право участие в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников организации;

2.5.10. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.5.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому Договору;

2.6.2. соблюдать правила трудового распорядка, Устава ДОУ, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности;

2.6.3. способствовать повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса;

2.6.5. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон, вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.6.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.6.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий,

препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.6.8. содержать рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.6.9. бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работе, работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.6.10. материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения со всеми работниками МДОАУ детского сада № 2 устанавливаются **трудовым договором**, который основан на принципах эффективного контракта в соответствии с Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом 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, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК).

3.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Испытание при приеме на работу в МДОАУ детский сад № 2 не устанавливаются для:

- лиц, не достигших 18-летнего возраста;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- беременных женщин;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.8. Работодатель или его полномочный представитель 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, действующими в учреждении, относящимся к трудовой функции работника.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 71, 77-81, 83, 336) и иными федеральными законами.

3.10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.11. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК) 324;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора). Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости допускается только по согласованию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МДОАУ, изменение образовательных программ. При этом работник продолжает работать без изменения его трудовых функций (ст.74.ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Раздел 4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

4.2. Работодатель и Профком обязуются разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности и штата.

4.3. Работодатель обязан сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца и предложить в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДОО свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 летнего возраста и лица, воспитывающие ребёнка без матери указанного возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в ДОО;
- семье, которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- двух работников из одной семьи.

4.5. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии следующих работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК),
- во время пребывания работников в ежегодном, отпуске по уходу за ребенком. (ст. 261 ТК);

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

4.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере установленным законодательством.

4.9. Профком обязуется сохранять высвобождённых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственные и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. организовать повышение квалификации работника один раз в 5 лет и в объеме 72 ч., но не более двух работников в год;

5.2.2. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату;

5.2.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ;

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

Раздел 6 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями,

возложенными на них Уставом учреждения. Продолжительность рабочего времени работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 года, регистрационный №0 36204), приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01 июня 2016 года, регистрационный № 42388).

6.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

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

6.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для музыкального руководителя 24 часа (ст. 333 ТК РФ).

6.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.6. Расписание занятий составлять с учётом обеспечения педагогическими кадрами, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

6.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по факту сохранения групп. Учебную нагрузку устанавливать не ниже ставки педагогической работы, сохранять объём нагрузки, установленной при тарификации на протяжении всего учебного года, за исключением случаев предусмотренных в Уставе дошкольного учреждения.

6.8. Для уборщика служебных помещений допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, он работает по графику работы, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК).

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их согласия по письменному распоряжению Работодателя. Для сторожей работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с согласия работника в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, для остальных работников предоставляется другой день отдыха.

6.10. накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествует выходной день, продолжительность работы сокращается на один час.

6.11. в период ремонтных работ администрация МДОАУ д/с № 2 вправе привлекать педагогический персонал к хозяйственной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки, согласно утвержденному графику работы, учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана учебного учреждения и др.) в пределах времени с сохранением заработной платы. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о материальном стимулировании работников дошкольного учреждения и согласия работников.

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

6.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней для обслуживающего персонала и 50 календарных дней для педагогического персонала с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114ст.115 ТК).

6.14. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник предупреждается не позднее, чем за две недели до его начала. Работникам имеющим хронические заболевания (при наличии документа) предоставлять отпуска в период ремонта детского сада (о имеющимся хроническом заболевании указывать в заявлении на очередной отпуск). Заявление о предоставлении очередного отпуска предоставляются работодателю за 2 недели до начала очередного отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. (124-125 ТК РФ).

6.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, а при наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией работникам с вредными условиями труда не допускается (ст. 126 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

6.17. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- при проведении **специальной оценки условий труда** в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116ТК).

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

6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124ТК).

6.20. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника

неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

6.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. при наличии средств экономии оплаты труда предоставлять оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- всем работникам для прохождения медицинских обследований 2 дня во время ремонтных работ;

- донорам, при предоставлении медицинской справки, до 3 дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней (ст. 128 ТК);

- для сопровождения детей младшего возраста в школу -1 день;

- для проводов детей в армию до 3-х дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 2-х дней;

6.22.2. предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

6.22.3. работник имеет право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – 3 дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день (1 сентября);

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 2 дня;

- празднование серебряной, золотой свадьбы – 2 дня;

- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

- при ликвидации аварии в доме – 1 день.

- работающим пенсионерам по старости (возрасту)- до 14 дней;

- работающим инвалидам – до 60 дней;

- бракосочетание детей одного из родителей -2 дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации -5 рабочих дней, членам профсоюзного комитета этой организации -3дня;

6.22.4. супругам, родителям и детям, работающим в одном дошкольном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять отпуск без сохранения заработной платы.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников МДОАУ детского сада № 2 осуществляется согласно Закону Амурской области от 31.12.2009 № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений», Постановлению Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области» с изменениями, постановлению главы города Райчихинска от 11.02.2019 № 106 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области», постановлению главы города Райчихинска от 04.02.2022 г. № 52 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области».

7.2. Система оплаты труда работников МДОАУ детского сада № 2 включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, но не ниже 13890 рублей МРОТ.

7.3. ДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

7.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- положения об оплате труда работников МДОАУ детского сада № 2;

- положения о стимулирующих выплатах работникам МДОАУ детского сада № 2.

7.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующей дошкольным учреждением в соответствии с профессионально квалификационными группами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

7.6. Изменение оплаты труда осуществляется при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

7.7. При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности работника.

7.8. Заработная плата работников дошкольного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении, изменении новых систем оплаты труда по видам экономической деятельности, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

7.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

7.10. Педагогическому работнику, являющимся лицом, вынужденно покинувшим территорию Украины, срок действия первой (высшей) квалификационной категории, установленной в период с 2010 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Украины от 06.10.2010 № 930 «Об утверждении Типового положения об аттестации педагогических работников», по заявлению педагогического работника при предъявлении заверенных в установленном порядке переводов на русский язык документов об установлении квалификационной категории (приказ, аттестационный лист, трудовая книжка), может устанавливаться на срок до двух лет.

7.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, могут учитываться при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профиль работы на основании заявления педагогического работника.

7.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производится накануне этого дня.

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. своевременно уточнять списки должностных окладов работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоение категории по аттестации;

7.13.2. своевременно знакомить всех работников с табелем учёта рабочего времени;

7.13.3. в течение трех дней после выдачи заработной платы выдавать расчётные квитки с указанием всех видов начислений и удержаний за расчётный период;

7.13.4. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право обратиться в суд;

7.13.5. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

7.13.6. оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

7.13.7. предоставлять по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

7.13.8. производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда по итогам специальной оценки условий труда;

7.13.9. производить доплату работнику за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.13.10. оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществлять в соответствии со ст.135 ТК РФ, в размере 35% часовой тарифной ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

7.13.11. Выплачивать премию, полученную от экономии фонда заработной платы, согласно Положению об оплате труда, определенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК).

7.14. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

7.15. За всё рабочее время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка.

7.16. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, трехстороннего соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.17. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.18. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7.19. Работникам МДОАУ детского сада № 2 может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда (при наличии средств). Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируют локальным нормативным актом учреждения.

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

7.21. Профсоюзный комитет обязуется:

7.21.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

7.21.2. принимать участие в разработке всех локальных нормативных документов по оплате труда дошкольного учреждения;

7.21.3. защищать и предоставлять трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Раздел 8 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МДОАУ детского сада № 2 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников дошкольного 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 заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме не менее 1500 рублей.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

8.1.6. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательных медицинских осмотров (обследований), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств. (ст. 212)

8.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий (ст. 212 ТК);

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

8.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

8.1.10. 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).

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

8.1.12. 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 возникшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.16. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.2.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда;

8.2.3. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.2.4. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

8.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными

- нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 8.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 8.3.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);
- 8.3.5. извещать немедленно заведующую или старшего воспитателя, завхоза о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей до устранения выявленных нарушений.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2ТК);

9.1.2. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

9.1.3. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников;

9.1.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.1.5. работнику, направленному на обучение работодателем или поступившему самостоятельно в педагогические образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных законодательством.

9.2. Стороны согласились на следующие социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.2.1. выделять средства для поощрения победителей за звание «Лучший воспитатель года» в соответствии с Положением о стимулировании.

9.2.2. за счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 4000,00 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000 рублей.

Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального образовательного учреждения. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9.3. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную работу стороны договорились:

9.3.1. проводить конкурсы профессионального мастерства работников муниципальных образовательных учреждений городского округа города Райчихинска;

9.3.2. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в педагогических

учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

9.3.3. с целью поддержки молодых преподавательских кадров стимулировать их труд в течение первых двух лет преподавательской работы (при наличии финансовых средств);

9.3.4. профсоюзный комитет обязуется информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Права, и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных, и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.96 №10-ФЗ. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ. Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и реализуется с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Представительством РФ, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, пленумов, и конференций. А также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), и необходимые нормативные документы; в случаях, обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренных Правами и гарантиями деятельности профессиональных союзов ФЗ№90;

10.2.2. не препятствовать представителям выборной профсоюзной организации в посещении учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.2.3. предоставлять профсоюзным органам, по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии и по другим социально-экономическим вопросам;

10.2.4. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере не менее 1% з\п, установленном коллективным договором,. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы. Ст377ТК в ред. от 30.06.2006г №90-ФЗ. 10.2.5;

10.2.5. не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации согласно ст.377 « Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться, за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным

договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г №90-ФЗ) или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска - 5 дней, а членам профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций 3 дня оплачиваемых к ежегодному отпуску;

10.2.6. содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов (ГОРКОМА, ОБКОМА, ФНПАО) и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов (ГОРКОМА, ОБКОМА, ФНПАО), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.3.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора; (уменьшение размера заработной платы в связи с изменением объема учебной нагрузки, или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.). Работников, входящих в состав профсоюзных органов (ГОРКОМА, ОБКОМА, ФНПАО), допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ГОРКОМА, ОБКОМА, ФНПАО);

10.3.3. члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений - не менее 7 рабочих дней;

10.3.4. члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы (ГОРКОМА), предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения

Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года;

10.4.2. сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа (ГОРКОМА) социально- трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

10.4.3. работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа, или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшийся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

10.6. Стороны договорились добиваться: создания профсоюзных организаций в коллективах учреждений, где профсоюзные организации отсутствуют; защиты социально-экономических прав и интересов работников образования, установления максимально возможной заработной платы; заключение коллективных договоров с работодателями в каждом трудовом коллективе и территориальных соглашений в каждом муниципальном районе, городском округе.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

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

11.5. 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.

11.6. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении заведующей дошкольного учреждения, старшим воспитателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями 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 контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий по аттестации работников дошкольного учреждения, охране труда и других.

11.10. Контролировать своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений.

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

11.12. Доводить до сведения работников застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав работодателем.

11.13. Организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирование и защиты пенсионных прав работающих граждан, реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

11.14. Сотрудничать с органами ПФР в интересах работников застрахованных лиц.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно с Работодателем разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

12.4. 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.

12.5. Работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора в течение всего срока его действия (ст. 22 п. 2 ТК РФ).

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

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года с 2022 по 2024 год (от одного года до трех лет). Он вступает в силу со дня подписания.

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

13.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных

переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.