

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 15» Алёнушка»
присмотра и оздоровления»

 Панкова Н.Б.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 15
«Алёнушка» присмотра и оздоровления»



Матюшкина И.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2021 годы

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад № 15 «Алёнушка» присмотра и оздоровления»

Утверждён на общем собрании трудового коллектива,
протокол № 16 от 26.12. 2018 г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.	Стр. 3
Раздел 2.	Трудовые отношения.	Стр. 4
Раздел 3.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	Стр. 6
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха.	Стр. 7
Раздел 5.	Оплата труда.	Стр. 10
Раздел 6.	Условия и охрана труда.	Стр. 14
Раздел 7.	Социальные гарантии.	Стр. 16
Раздел 8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.	Стр. 17
Раздел 9.	Разрешение трудовых споров.	Стр. 21
Раздел 10.	Заключительные положения.	Стр. 21
	Приложения.	

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» пресмотра и оздоровления» и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» пресмотра и оздоровления».

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

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 часть 1 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет, вступает в силу с 01.01.2019 года (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» пресмотра и оздоровления» в лице ее выборного профсоюзного органа единственным полномочным представителем работников дошкольного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, и Свердловской

областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г., а также Соглашение между Администрацией ГО «Город Лесной», Территориальной организацией профсоюза РПРАЭП г. Лесной и Территориальным объединением работодателей города Лесного на 2016-2018 г.г.

1.11.2.. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11.3. Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ними всех вновь принимаемых работников.

1.11.4. Обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Профсоюзный комитет обязуется:

1.12.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.12.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам образовательного учреждения, являющимся членам профсоюза.

1.12.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

1.12.5. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

1.13. Работники обязуются:

В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 57, 58, 67 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу предъявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежащая заверенная копия указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3.. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сотрудничать с первичной профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.1.7. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.1.8. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.2. Выражать мотивированное мнение (либо согласование) первичной профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.3. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.4. Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

В случаях, нарушения порядка согласования с выборным органом профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профсоюза.

2.5. Первичная профсоюзная организация имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке о повышении квалификации работников).

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работник имеет право:

2.6.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.4. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщить в письменной форме 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, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (в соответствии со ст. 373 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

3.1.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет; членам профсоюзного комитета; награжденным государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим стаж менее одного года.

3.1.7. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.1.8. Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);

б) лиц, моложе 18 лет (ст.269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);

г) одиноких родителей, имеющих детей до 14 лет;

д) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.1.9. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).

3.1.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст.47 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 196, 197 ТК РФ) в соответствии с графиком повышения квалификации работников, согласованным с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

3.1.11. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

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

Стороны договорились:

3.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.3. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

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

3.6. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, и графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 100, 103, 104, 300, 301 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы

(ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» пресмотра и оздоровления». Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.

4.7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Работникам МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» пресмотра и оздоровления» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное время года (ст.267 ТК РФ).

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

4.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

При составлении графика отпусков на очередной год учитывать пожелание родителей, дети которых идут в первый класс школы, о предоставлении очередного отпуска в сентябре.

4.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ), за работу во вредных условиях труда (ст.117 ТК).

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

4.12. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.15. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.16. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

Работник обязан сообщать о своем отсутствии на рабочем месте в связи с болезнью или по иным уважительным причинам заведующему, его заместителю не менее чем за 2 часа до времени выхода на работу в соответствии с графиком работы.

4.17. Стороны договорились:

4.17.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.17.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году (ст.128 ТК).

Другие случаи рассматриваются заведующим МБДОУ индивидуально.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.17.3. Предоставлять возможность сотрудникам образовательного учреждения для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
- Положение о выплатах стимулирующего характера для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «15 Алёнушка» присмотра и оздоровления»;
- Положение об организации дополнительных платных образовательных услугах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Алёнушка» присмотра и оздоровления».

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.5. Ежегодно согласовывать штатное расписание с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.6. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.7. Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговариваются критериями оценки эффективности труда сотрудников МБДОУ.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.9. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

5.10. Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несёт заведующий МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» присмотра и оздоровления».

5.11. При осуществлении деятельности приносящей доход МБДОУ «Детский сад № 15 «Алёнушка» присмотра и оздоровления», решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.13. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.14. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

5.15. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей в Приложении, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.16. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных

педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.17. Администрация вправе накладывать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству первичной профсоюзной организации.

5.18. Осуществлять премирование работников (ст.191 ТК РФ), отличившихся в трудовой и общественной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом при награждении:

- Знаком «Почетный работник образования», Грамотами Министерства образования РФ;
- Грамотой губернатора области, Законодательного собрания, наградами ЦК РПРАЭП;
- Грамотами главы городского округа, главы администрации ГО, Территориальной организации профсоюза г. Лесной;
- Грамотой Управления образования, объединенной профсоюзной организации работников образования.

5.19. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.20. Если педагогический работник, которому в соответствии с п. 5.19. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.21. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в учреждение на

педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.22.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.22.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.22.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.22.5. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, увеличиваются оклады в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов от должностного оклада;

- работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов от должностного оклада;

- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов от должностного оклада.

Повышение окладов педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливается на срок действия квалификационной категории.

5.22.6. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- заработная плата за 1-ю половину месяца - 25 числа каждого месяца;
- заработная плата за 2-ю половину месяца -10 числа следующего месяца.

Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

5.22.7. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.22.8. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

5.22.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.22.10. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.22.11. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.23. Профком обязуется:

5.23.1. Осуществлять контроль по реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.23.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.23.3. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

Не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в МБДОУ.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.4.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.4.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на финансирование мер по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 № 580н.

6.4.4. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год.

6.4.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ) не реже чем 1 раз в 3 года.

6.4.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.4.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.4.8. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

6.4.9. Провести специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421 ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием закона от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда». СОУТ на рабочем месте проводить не реже одного раза в пять лет.

Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.4.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ компенсации согласно Приложения к коллективному договору.

6.4.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.4.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.4.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.4.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.4.15. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

6.4.16. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.4.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.4.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4.19. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда и инициировать создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организовать ее эффективную работу.

6.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.5.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.5.4. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.6.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.6.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.4. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.6.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работ с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения мест в детских дошкольных учреждениях.

7.5. Оказывать материальную помощь и премировать работников в соответствии с действующим в учреждении Положением о выплатах стимулирующего характера.

7.6. Предоставлять работнику по его заявлению и ходатайству профсоюзного комитета дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск или дни в счет ежегодного оплачиваемого отпуска в случаях:

- свадьбы (работника, его детей) до 5 дней;
- родителям первоклассника 1 сентября (другое число начала учебного года);
- родителям выпускника школы (11 класс) в день проведения Последнего звонка;
- при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
- на юбилей – до 2 дней;
- для проводов сына, мужа на срочную службу в ряды вооруженных сил РФ – до 2 дней.
- при рождении ребенка в семье (мужу) – до 3 дней;
- работнику, работающему без больничных листов – до 3 дней,
- обследования в профильных медицинских центрах – до 14 дней.

7.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

7.8. В случае участия работников в российских, областных, городских конкурсах, спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, руководителям образовательных организаций, которым по назначению пенсии по старости осталось менее одного года;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- в случае призыва работника в ряды Вооруженных сил России;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения.

Предоставлять сотрудникам учреждения возможности для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

7.9. Профком обязуется:

Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами профсоюза и членами их семей.

Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в установленном в Профсоюзной организации порядке.

Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников – членов профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в соответствии с действующими в Профсоюзе положениями и постановлениями работникам – членам профсоюза.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Льготы и гарантии членам профсоюза.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей зарплаты.

8.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

В отношении работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

8.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их индивидуальные интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

- 8.4.** Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.5.** Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.
- 8.6.** Члены профкома включаются в состав комиссий ДООУ по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.
- 8.7.** Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.8. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 8.8.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст.100 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии (ст.82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).
- 8.9.** С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (ст.81,82,373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81,82,373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава (п.1 ст.336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).
- 8.10.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении №1 к настоящему коллективному договору.

8.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

8.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части 1 ст.81 ТК РФ).

8.13. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.14. Работодатель обязуется:

8.14.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.14.2. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.14.3. Согласовывать с профсоюзным комитетом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.14.4. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.14.5. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.14.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.14.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом.

8.14.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.14.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.14.10. Установить надбавку в размере 10 % размера оклада (должностного оклада) из стимулирующей части фонда оплаты труда за сложность и важность выполняемой работы председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №15 «Алёнушка» пристра и оздоровления».

8.14.11. Оказывать материальную помощь по ходатайству профкома при наличии средств и экономии фонда оплаты труда.

8.14.12. Выделять средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

8.14.13. Предоставлять внеочередной отпуск (не менее 14 дней), изменять график работы работников по ходатайству профсоюзного комитета при выделении путёвок для санаторно-курортного лечения.

8.14.14. Рассматривать ходатайства профсоюзного комитета на награждение членов профсоюза ведомственными знаками отличия в труде, а также наградами ФНПР, отраслевого профсоюза, областной организации профсоюза.

Вносить сведения в раздел поощрения трудовой книжки работника, награжденного грамотами и наградами профсоюза.

8.15. Профком обязуется:

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

8.15.2. Содействовать реализации отраслевого, областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.15.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.15.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.15.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Принимать участие в аттестации педагогических работников, делегируя своего представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.15.7. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.

8.15.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ДОУ и членами их семей.

8.15.9. Ходатайствовать о представлении членов профсоюза на награждение ведомственными знаками отличия в труде, а также к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областной организации профсоюза.

8.15.10. Оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

8.15.11. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

8.15.12. Оформить профсоюзный уголок и регулярно обновлять информацию.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

10.5. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

10.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

10.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.8. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Приложения к Коллективному договору:

Приложение № 1 Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии

Приложение № 2 перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

Приложение № 3 Перечень должностей, по которым предоставляются компенсационные выплаты по специальной оценке условий труда и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

**ПОРЯДОК
СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ
ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ
ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Воспитатель	Старший воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель
Музыкальный руководитель	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ
КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<i>Наименование должности</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты</i>	<i>Размер выплаты</i>	<i>Примечание</i>
Повар	Доплата по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	ежемесячно	12% от должностного оклада	согласно Карт специальной оценки условий труда рабочего места (карт аттестации рабочего места по условиям труда)
	Доплата в соответствии с ТК РФ ст.154	ежемесячно	35% от должностного оклада	Оплата труда в ночное время
Младший воспитатель	Доплата по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	ежемесячно	10% от должностного оклада	согласно Карт специальной оценки условий труда рабочего места (карт аттестации рабочего места по условиям труда)
Кухонный рабочий	Доплата по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	ежемесячно	12% от должностного оклада	согласно Карт специальной оценки условий труда рабочего места (карт аттестации рабочего места по условиям труда)
Уборщик служебных помещений	Доплата по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	ежемесячно	10% от должностного оклада	согласно Карт специальной оценки условий труда рабочего места (карт аттестации рабочего места по условиям труда)

Документ пронумерован, прошит и скреплен
печатью в количестве 24 листа (ов)

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 15
«Алёнушка» присмотра и оздоровления»
/ И.В.Матюшкина

М.П.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575870

Владелец Матюшкина Инна Владимировна

Действителен с 20.04.2021 по 20.04.2022