

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области

на 2020-2022 года

ПРИНЯТ

на общем собрании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области «27» декабря 2019 года Протокол №


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий Муниципального Дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области

 А.В.Цыганкова

ОТ РАБОТНИКОВ:

председатель первичной профсоюзной организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области

 И.А.Мячикова
«10» декабря 2020г.


«10» декабря 2020г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области.

Регистрационный № 219/20-17 «21» декабря 2020г.

Руководитель организации по труду:


(должность, Ф.И.О.)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	
Раздел 2. Трудовые отношения	
Раздел 3. Развитие персонала	
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	
Раздел 5. Оплата труда	
Раздел 6. Условия и охрана труда	
Раздел 7. Социальные гарантии.....	
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности	
Раздел 9. Разрешение трудовых споров.....	
Раздел 10. Заключительные положения.....	
Перечень приложений к коллективному договору.....	

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении МДОУ «Детский сад №1 «Теремок» р. П. Романовка Романовского района Саратовской области.

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами: Работодателем и Работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Сторонами являются Работодатель в лице заведующего Цыганковой Анны Владимировны (с. 33 ТК РФ), действующего на основании Устава Муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ «Детский сад №1 «Теремок» р. П. Романовка Романовского района Саратовской области, и Работники учреждения, интересы которых представляет представительный орган (ст.29, 31 ТК РФ) – первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Мячиковой Ирины Анатольевны, действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, органов местного самоуправления с целью определения взаимных

обязательств Работников и Работодателя по соблюдению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения.

1.6. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад №1 «Теремок» р. П. Романовка Романовского района Саратовской области, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель и трудовой коллектив дошкольной образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников дошкольного образовательного организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

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

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2020 - 2022 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Один экземпляр подписанного Сторонами Коллективного договора должен быть в свободном доступе для работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.16. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации, организации в форме преобразования.

1.18. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.20. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.21. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.22. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **Трудовым договором (эффективным контрактом)**, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со ст. 57,58,59, 67 ТК РФ .

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3. Заключать Трудовой договор (эффективный контракт), где указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивший Трудовой договор (эффективный контракт);
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);
- сведения о представителе Работодателя, подписавший Трудовой договор (эффективный контракт), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения Трудового договора (эффективного контракта).

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории. Наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины);
- условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании;
- компенсации за работы с вредными условиями труда.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания в течении 3-х дней приказа о приеме на работу и ознакомления с ним Работника с ним под роспись (с. 68 ТК РФ).

2.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.6. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70% средней заработной платы в области в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы на период трех лет работы со дня приема на работу.

2.7. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до двух лет по заявлению при выходе на работу после длительной временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также в годичном отпуске, предусмотренном Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29.12.2012 года.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

При заключении Трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка оформляется работодателем ст. 65 ТК РФ.

2.8. Предложить при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор (эффективный контракт), до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Работники обязуются:

2.10. При поступлении на работу и заключении Трудового договора (эффективного контракта) предоставлять Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- документы военного учета – для военнообязанных;
- документы об образовании;
- справку об отсутствии судимости (при поступлении);
- и другие документы с учетом специализации работы, в соответствии с Федеральным законодательством.

2.11. Добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые функции в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией;

2.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда.

2.13. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.14. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

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

Стороны договорились:

2.16. По соглашению сторон срочный Трудовой договор может (эффективный контракт) заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.17. Оформлять изменения условий Трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Выполнять условия заключенного Трудового договора.

2.18. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.19. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Допускается применение следующих дисциплинарных взысканий: 1)замечание; 2)выговор; 3)увольнение по соответствующим основаниям.

2.20. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.21. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.22. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 по сокращению штатов в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

-семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев(нетрудоспособных членов семьи);

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за 5лет до установления страховой пенсии по старости);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее трех лет.

2.24. Расторжение трудового договора в соответствии с сокращением штатов:

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание части с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.25. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата.

2.26. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.27. Заключать с работниками договоры о профессиональном образовании, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.28. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.29. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.30. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

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

2.32. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.33. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.34. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, в учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.35. считать ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов (ст. 96 ТК РФ).

2.36. Прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками является:

- повторное в течении одного года грубое нарушение Устава учреждения;

- применение в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

2.37. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника – до выхода этого Работника на работу ст. 72.2 ТК РФ.

2.38. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а так же обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ.

2.39. Если при заключении трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ , то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.40. Прекращение Трудового договора (эффективного контракта) вследствие недостаточной квалификации Работника возможна только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

2.41. В случае невозможности сохранения рабочих мест, Работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение Работников, принятых по совместительству, а так же временных работников;
- выявить возможности перемещений Работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые Работники организации.

2.42. Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций,

Трудовых договоров (эффективных контрактов) профессиональным стандартам, действующим с 01 июля 2016 в соответствии с ФЗ от 02.05.2015 года № 122-ФЗ. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

2.43. Провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2016 года и несоответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

2.44. Создать для работников, не соответствующих профстандартам, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставить гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.45. Уменьшение или увеличение объема работы в течение учебного года по сравнению с объемом работы, оговоренной в Трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе заведующего учреждением, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - Сокращения количества групп;
 - Временного увеличения объема работ в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - Простоя, когда Работникам с учетом их специальности и квалификации поручается другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена приема детей в учреждение в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);
 - Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - Возвращение на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Раздел 3. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Стороны пришли к согласию:

3.1. работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, Трудовым договором (эффективным контрактом).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель

обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже, чем один раз в три года.

3.5. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. Создать необходимые условия для Работников, проходящих профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением.

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

3.8. Предоставлять Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска с сохранением заработной платы.

3.9. Проводить необходимую работу по развитию и сохранению наставничества.

3.10. Проводить мероприятия по повышению престижа профессии (семинары, конкурсы «Лучший по профессии», наглядную агитацию и другие).

3.11. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области. При прохождении аттестации действуют все нормы, закрепленные в Региональном и Территориальном отраслевых Соглашениях.

Работники обязуются:

3.12. Постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с современными требованиями.

3.13. Возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному

желанию или по иным основаниям, содержащим вину Работника и соглашением об обучении Работника за счет средств организации.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя.

Общие выходные дни : суббота, воскресенье.

Режим работы: с 07.30 – 18.00 часов.

Работодатель обязуется:

4.1. Определять режим работы рабочего времени в учреждении, устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- графиком работы Работников, утвержденным Работодателем, согласованным с председателем первичной профсоюзной организации в начале учебного года, доведенным Работникам под роспись. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц, утвержденным Работодателем;

- условиями Трудового договора (эффективного контракта).

4.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

- нормальную продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю;

- сокращенную продолжительность рабочего времени для:

- Воспитателей – не более 36 часов в неделю;
- Музыкальных руководителей – не более 18 часов в неделю;
- Диетсестре – не более 36 часов в неделю;
- Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- Работников условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (Приложение №2), - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94, 333 ТК РФ.

4.3. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. Обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работе, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно (ст.108 ТК РФ).

4.5. Не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено Коллективным договором (ст.96 ТК РФ).

4.6. Уменьшать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.7. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников – не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.8. Привлекать Работников к сверхурочной работе только в соответствии со ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочной работе допускать с письменного согласия Работника и по согласованию с представительным органом Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.9. Допускать привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и ночное время только с их согласия и по согласованию с представительным органом Работников, при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ).

4.10. Предоставлять всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

4.11. Предоставлять ежегодный основного оплачиваемый отпуск Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.12. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ) – 42 календарных дня.

4.13. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ (Приложение №3).

- Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 116,119 ТК РФ (Приложение № 4).

4.14. Предоставлять оплачиваемые отпуска Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

- Работникам в возрасте до 18 лет;

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

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

4.15. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.16. Производить:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- Временной нетрудоспособности Работника;
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Предоставлять педагогическим Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ). Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее Порядок) утвержден порядок предоставления данного отпуска педагогическим работникам.

4.18. Обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию, независимо от стажа работы у данного Работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до 18 лет – продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262.1 ТК РФ).

4.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.20. Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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

- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами либо Коллективным договором.

4.21. Производить оплату дополнительных оплачиваемых отпусков в пределах фонда оплаты труда.

Стороны договорились:

4.22. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- При бракосочетании работника, бракосочетании детей – 3 календарных дня;
- При похоронах близких родственников (супруг(а), родители, родители супруга(и), дети, родные сестры и братья, бабушки и дедушки) – 3 календарных дня;
- При похоронах близких родственников за пределами района – 5 календарных дней;
- При наступлении юбилейной даты (50 и 55 лет для женщин; 55 и 60 лет для мужчин), если этот день приходится на рабочий – 1 день.

4.23. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника помимо выше указанных следующим Работникам:

-Родителям школьников 1-го сентября (иного дня, выпадающего на начало учебного года) – 1 день;

-Для проводов детей на действительную военную службу – 2 календарных дня;

-Неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – (супруг(а), родителей, родителей супруг(а), детей, родных сестер и братьев, бабушек и дедушек) – 2 календарных дня.

4.24. Каждую рабочую пятницу, учитывая специфический характер работы воспитателей, младших воспитателей разрешать им заканчивать работу по мере ухода детей, а младшему обслуживающему и техническому персоналу – на один час раньше по сравнению с остальными днями недели.

4.25. Предоставлять воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочей смены, возможность прием а пищи в одно время с воспитанниками.

4.26. При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывать стаж работы Работника, в соответствии с пунктом 4 Порядка предоставления данного отпуска.

4.27. Конкретную продолжительность длительного отпуска педагогическим работникам определять по соглашению сторон Трудового договора (эффективного контракта). Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению Работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон Трудового договора (эффективного контракта) длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

4.28. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, если таковая имеется, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

4.29. При наличии у Работника путевки на санитарно-курортное лечение по медицинским показателям Работодатель по соглашению с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.30. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.31. В выходные и праздничные дни в детском саду может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются Работники детского сада по списку, утвержденному Работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета и согласия Работника. Привлечение Работников детского сада к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа и безопасность учреждения в целом.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Заработная плата (оплата труда Работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) ст. 129 ТК РФ, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области, органов местного самоуправления и на основании Положения об оплате труда и стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области (Приложение №5), согласованного председателем первичной профсоюзной организации.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждения учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено данное учреждение.

Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда и стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области.

Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного на территории Саратовской области.

5.2. Устанавливать в пределах фонда оплаты труда:

- компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области;
- стимулирующие выплаты (не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения), с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы) в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области.

- премии в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Теремок» р.п. Романовка Романовского района Саратовской области.

-материальную помощь по заявлению Работника и при финансовой возможности учреждения.

Заработная плата Работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

5.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить по каждой из должностей.

5.4. Стимулирующие выплаты сотрудникам, работающим по совместительству, производить по основной и совмещаемой должности в полном объеме.

5.5. Образовательное учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель обязуется:

5.5.Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты труда, штатным расписанием и тарификацией.

5.2. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются «09» и «24» числа каждого месяца.

5.3. производить оплату времени простоев в зависимости от вины Сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

- оплата труда при этом производится как во время простоя по вине Работодателя.

- оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.
- - при карантине и экстремальных погодных условиях выплачивается средняя заработная плата Работника.
- - время простоя по вине работника – не оплачивается.

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

5.5. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.6. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.7. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

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

5.11. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МДОУ на соответствие занимаемой должности.

5.12 Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

5.13. Изменение размеров должных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производить:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа ;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при увеличении стажа педагогической работы (при отсутствии квалификационной категории) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при наступлении у Работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата измененной платы

производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.14. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуском по беременности и родам и (или) отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохранять оплату труда, с учетом имевшихся у данных Работников квалификационных категорий, в течении двух лет с момента выхода на работу.

5.15. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих размерах:

- За работу в специфических условиях труда (с хлорсодержащими веществами) – 12% независимо от того, работает сотрудник по основной должности или по совместительству (младший воспитатель, повар, помощник повара, заведующий по АХЧ, диетсестра.
- За работу уполномоченного по охране труда – 5%
- За обслуживание компьютера – 5 %
- Молодым специалистам на период первых трех лет работы после окончания среднего или высшего учебного заведения – в размере 15% к окладу с учетом выплат за стаж или квалификацию.

5.16. Стимулирующие выплаты начинающему педагогу (до 3-х лет после ВУЗа или ССУЗа) за первые два года работы выплачивать в размере не ниже средней величины по учреждению для педагогов.

5.17. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда извещать Работников не позднее, чем за 2 месяца.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение №6).

6.2. Обеспечивать выборы ответственных лиц по охране труда из коллектива Работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать Работников о принятых мерах по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда.

6.4. 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 (эффективным контрактом).

Работодатель обязуется:

6.5. Обеспечить право Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 212 ТК РФ).

6.6. Обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормами трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.7. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 266 ТК РФ).

6.8. Обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии сл ст. 221 Трудового кодекса РФ и установленными нормами по Перечню профессий работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты (Приложение №7).

6.9. Производить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному окладу в соответствии со ст. 146,147 ТК РФ и согласно Перечню профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8).

6.10. Разработать по результатам специальной оценки условий труда мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.11. Организовать совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовать проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сборов

предложений к разделу Коллективного договора об охране труда через работу Комиссии по охране труда.

6.12. Пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочным материалом для оказания первой медицинской помощи.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.13. Осуществлять общественный контроль, состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.14. Осуществлять контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин и молодежи (подростков).

6.15. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.16. Проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.17. Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровья Работников.

Работники обязуются:

6.18. Соблюдать нормы, требования. Правила и инструкции по охране труда.

6.19. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.20. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.

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

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

7.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование.

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

7.4. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Стороны договорились:

7.5. Содействовать выделению для детей Работников учреждения:

- мест в детских дошкольных учреждений;

- бесплатно посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.6. работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь.

Выплаты в размер материальной помощи устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в следующих случаях:

-при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденном соответствующими документами (частичная оплата дорогостоящего лечения);

-смерть близких родственников (родителей, супруга (и), детей).

7.7. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда Работодатель вправе премировать Работников.

7.8. Организовывать культурно- просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам:

- При приеме на работу запрещается необоснованный отказ в заключении Трудового договора (эффективного контракта). Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении Трудового договора (эффективного контракта), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работников, не допускается;
- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья и соответствующую его квалификации;
- По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком;
- Ходатайствовать об обеспечении оплаты съемной квартиры (дома) для педагогических работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Обеспечить контроль, за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК).

7.11. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных

интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.
- в целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором.

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

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

8.6. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ также производится с

учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

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

8.8. Работодатель предоставляет первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других

8.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.12. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.14. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.15. 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.

8.16. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

8.17. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.(ст. 195 ТК РФ).

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

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

8.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом Профсоюза по летнему оздоровлению детей Работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.21. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.24. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близкого человека.

8.25. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.26. Предоставлять Работникам, членам профсоюзной организации, путевки в Дома отдыха, санатории со скидкой 20% и материальную помощь.

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 индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Стороны, заключившие коллективный договор, за неисполнение и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

=== Подписано Простой Электронной Подписью === Дата: 06.07.2021 11:39:50 === Уникальный код: 234028-78691 === ФИО: Цыганкова Анна === Должность: заведующий МДОУ ===