

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»

с 01.03.2024 по 28.02.2027 г.г.

Проведена уведомительная регистрация

(наименование органа по труду)

дата 28.02.2024

Регистрационный номер 059 000002/2411

(ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

М.П.

Коллективный договор
принят на Общем собрании
работников Учреждения
МБДОУ д/с № 49

28 02 2024г.

филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН города Глазова и
Глазовского района»
427620, Удмуртская Республика,
г. Глазов, ул. Республиканская, д. 33



Колкунов С.Л.

От работодателя:

заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 49»

О.А.Коротаева
«28» 02 2024 г.

От работников:

председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 49»

И.Г.Новокрещенова
«28» 02 2024 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 49» (далее – ДОУ).

1.2. Коллективный договор ДОУ заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, «Соглашением между Управлением образования Администрации города Глазова и Глазовской городской организацией ОУ Общероссийского Профсоюза образования, Глазовской городской организацией ДОУ Общероссийского Профсоюза образования по обеспечению социально-трудовых гарантий работников организаций, подведомственных управлению образования города Глазова», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Участниками (сторонами) коллективного договора (далее «Стороны») являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – заведующий ДОУ (далее работодатель);

1.4. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и обязуются:

1.5. Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, консультаций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и другими способами).

1.6. Профсоюз:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников — членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.8. Положения Коллективного договора ДОУ, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, распространяются только на членов Профессионального союза работников народного образования и науки.

1.9. Коллективный договор заключен на 3 года с 01.03.2024 г. по 28.02.2027 г. включительно и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ;
- при реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.13. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива работников ДООУ не реже одного раза в год.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- Трудовой договор с работниками заключается (оформляется в письменной форме) с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Трудовой договор с работниками ДООУ заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ч.2, ст.ст. 58, 59 ТК РФ).
- Содержание трудового договора, порядок его заключения или расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором ДООУ.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДООУ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника.

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

заключается в письменной форме.

2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

Работодатель не может допускать необоснованного сокращения, нарушения правовых гарантий работников образования при возможной реорганизации образовательной организации и в иных случаях.

2.5. Руководитель обязан проводить:

- тарификацию и комплектование педагогических работников;
- утверждать графики работы и отпусков, расписания;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по оплате и стимулированию труда в соответствии с региональными и муниципальными документами в пределах утвержденного финансирования при участии выборных профсоюзных органов (ст.ст.100, 103, 123, 135 ТК РФ).

2.6. Профсоюз знакомит работающих с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и проводит разъяснительную работу с целью выполнения этих документов.

2.6. Стороны договорились:

в соответствии со ст. 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не должна превышать 4-х часов в день. Для педагогических работников, работающих по совместительству, нормы часов устанавливаются с учетом ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.333 Трудового Кодекса РФ, Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Непосредственная продолжительность рабочего времени совместителя в этих пределах устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

III. Оплата труда работников

3.1. При регулировании вопросов, связанных с оплатой труда, Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлениями Правительства Удмуртской Республики. Оплату труда работников ДООУ производить согласно Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Город Глазов»; Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49».

3.1.2. Педагогам ДООУ, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу установлены до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о дозагрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца (пункт 1.8. Приложения 2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»),

3.1.3. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации

замещающего работника.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме и пропорционально отработанному времени: — за первую половину месяца (период с 1-го по 15-е число) — 24-го числа текущего месяца; за вторую половину месяца (период с 15-го по 30-е (31-е) число) — 9-го числа месяца, следующего за расчетным.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) или профессиональных стандартов.

3.1.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию 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 (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждении, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливается в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством (ст. 152, 153 ТК РФ).

3.2.6. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются распорядительным документом заведующего образовательным учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации ДООУ по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.8. Расходование средств фонда доплат и надбавок производится в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах сотрудникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49». За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить доплату на основании «Положения о стимулирующих выплатах сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49», утвержденного заведующим с учетом мнения первичной профсоюзной организации ДООУ, принятого на общем собрании трудового коллектива работников ДООУ.

3.2.9. Размер доплаты работникам ДООУ за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.2.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.2.11. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за три года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя образовательной организации.

3.2.13. Устанавливать на 5 лет квалификационную категорию, срок действия которой не истек: педагогическим работникам, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, государственные и ведомственные награды Российской Федерации и Удмуртской Республики за достижения в сфере образования.

3.2.14. В случае приема на работу в образовательную организацию в целях устранения дефицита педагогических кадров (или в случае продолжения педагогической деятельности) педагогического работника пенсионного возраста с истекшим сроком квалификационной категории, оплата труда данному работнику устанавливается на период действия трудового договора на уровне имевшейся до увольнения (до обращения с письменным заявлением продолжающего педагогическую деятельность работника) квалификационной категории. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне ранее установленной ему квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании письменного заявления работника единожды.

3.2.15. Совместным решением работодателя и профсоюза средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам на основании «Положения о стимулирующих выплатах сотрудникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49».

3.2.16. Своевременно устанавливать надбавку работникам:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения при условии предоставления в ДОУ соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения награждения.

3.2.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом положенных надбавок и доплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе комиссий по выплатам стимулирующего характера работникам ДОУ, разработке всех локальных нормативных документов ДОУ по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком работы сотрудников ДОУ, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителя, является сверхурочной. Сверхурочная работа в первый день работы оплачивается в первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретные размеры доплат за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

4.1.5. На период санитарно-гигиенической обработки учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

4.1.7. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за

две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации.

4.1.8. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

4.1.9. Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

4.1.10. Инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

4.1.11. Перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома (ст. 125 ТК РФ).

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

4.1.13. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

4.1.14. 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. Для получения ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы, работник должен предупредить работодателя за 1 месяц.

4.1.15. Работодатель предоставляет работникам ДОУ дополнительные оплачиваемые выходные дни в период, согласованный с руководителем ДОУ в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;
- бракосочетания работника – 2 рабочих дня;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 рабочих дня;
- в связи с проводами на службу в армию – 2 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 рабочий день;
- в связи с отсутствием в течение календарного года отпуска без сохранения заработной платы, дней нетрудоспособности (ч. 2 ст. 116 ТК РФ) - 3 рабочих дня
- за выполнение норм ГТО:
- золотой знак - 3 рабочих дня;
- серебряный и бронзовый знаки - 2 рабочих дня.

Оплачиваемые выходные дни предоставляются по заявлению работника и на основании приказа заведующего, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации.

4.1.16. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы один раз в год на основании письменного заявления работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающим 2х и более детей в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту (ст. 128 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней
- в связи со своей юбилейной датой - 2 календарных дня;
- в связи с похоронами родных (ст. 128 ТК РФ) - до 5 календарных дней;
- работникам-инвалидам (ст. 128 ТК РФ) - до 60 календарных дней;
- работникам по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам на основании письменного заявления с указанием причин и обязательным оформлением приказа по организации.

4.1.17. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы (ст. 335 ТК РФ, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

4.1.18. Работодатель на основании результатов специальной оценки условий труда, предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам не предоставляется.

4.1.19. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

5.2.2. Стороны содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри ДОО на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством РФ;
- использование возможности досрочного (до 2-х лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением центра занятости.

Необходимыми условиями, учитываемыми в совокупности, для рассмотрения такой возможности центром занятости являются следующее:

- увольнение работника в связи с сокращением штата (численности) или ликвидацией учреждения;
- достижение предпенсионного возраста;
- наличие необходимого страхового стажа;
- невозможность трудоустройства, в т.ч. после профобучения востребованным на рынке труда профессиям.

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

5.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза:

5.2.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.2.2. Обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.3. Способствуют реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.2.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.2.5. Гарантируют работникам ДООУ, являющихся членами профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.3. Профсоюз осуществляет:

5.3.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

5.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждение квалификационных характеристик работников.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ). Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 460н.

6.1.3. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальным оценкам условий труда на рабочих местах. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в

соответствии с федеральным законом федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.6. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд Российской Федерации по Удмуртской Республике.

6.1.7. На время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

6.1.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников ДОУ за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ) в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников ДОУ, имеющих право прохождения бесплатного медицинского осмотра.

6.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с «Перечнем профессий и должностей работников ДОУ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты», «Перечнем профессий и должностей работников ДОУ, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами». Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.1.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или Социального фонда Российской Федерации по Удмуртской Республике.

6.1.14. Обеспечивать проверку знаний работников ДОУ по охране труда в течение каждого учебного года.

6.1.15. Предоставлять свободное время уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда в соответствии с утвержденным руководителем графиком.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

6.3.2. Избрать уполномоченного представителя по охране труда для работы в комиссии по охране труда образовательной организации.

6.3.3. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством.

6.3.4. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

6.3.5. Принимает участие в расследовании, а также может осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.3.6. Представлять работодателю требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Образовательные организации в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного Кодекса РФ», ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют в соответствии с Уставом ДОО финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

7.1.2. Экономия бюджетных и внебюджетных средств в пределах муниципального задания в бюджетных образовательных организациях в соответствии с коллективным договором направляется на:

- выплаты стимулирующего характера работникам;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и другие производственные нужды.

7.1.3. Материальное поощрение работников, установление доплат и выплат стимулирующего характера производится в пределах фонда оплаты труда согласно Положению о выплатах стимулирующего характера и предусматривается в коллективном договоре.

7.2. Стороны признают необходимым:

7.2.1. В целях повышения социального статуса работников выплачивать единовременные премии работникам организаций:

- при награждении Почетной Грамотой Удмуртской Республики - 1000 рублей;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной Грамотой Правительства Удмуртской Республики - 700 рублей;

- при награждении Почетной грамотой г. Глазова - 400 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Министерства труда УР - 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Управления образования г. Глазова - 300 рублей;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики и профессиональным праздникам.

Единовременные премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда согласно Положению о выплатах стимулирующего характера сотрудникам МБДОУ «Детский сад № 49» на основании приказа заведующего, согласованного с председателем первичной профсоюзной организацией ДОУ.

7.2.2. Устанавливать ежемесячную надбавку в размере 20% должностного оклада за:

- почетное звание и знаки отличия в сфере образования (Нагрудный значок «Отличник народного просвещения», Нагрудный знак «Отличник просвещения СССР», Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Ведомственный знак отличия Министерства Просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

- награждение Почетной грамотой МО РФ, Почетной грамотой Просвещения РФ
При наличии у работника организации двух и более почетных званий (государственные и ведомственные награды) установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание и знаки отличия в сфере образования устанавливается приказом руководителя ДОУ со дня подачи заявления работником в письменной форме об установлении надбавки с приложением подтверждающих документов (копия приказа о награждении или копия удостоверения о награждении и т.д.) и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации ДОУ.

7.2.3. По согласованию с профсоюзной организацией, на основании приказа работодателя ДОУ производить выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат работникам по основному месту работы при стаже работы в системе дошкольного образования:

- в честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в образовательных учреждениях города более 3-х лет – в размере должностного оклада,
- при исполнении женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавших в образовательных учреждениях города:
- до 10 лет: 50 % должностного оклада;
- свыше 10 лет: 100 % должностного оклада;
- свыше 20 лет: 150% должностного оклада.
- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости - в размере 100% должностного оклада.

Для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения организации вправе выплачивать единовременную премию на основании условий коллективного договора в пределах фонда оплаты труда.

7.2.4. Работникам, проработавшим в одной образовательной организации 25, 30, 35, 40 и более лет по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа работодателя ДОУ производить единовременную выплату в размере 50% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

7.2.5. Председателю первичной профсоюзной ДОУ за большую общественную деятельность предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 рабочих дней в течение календарного года в пределах фонда оплаты труда.

7.2.6. Для работников ДОУ по ходатайству руководителя и профсоюзной организации предоставлять место для ребенка в ДОУ вне очереди.

7.2.7. Все вышеуказанные социальные гарантии, условия их предоставления и порядок

исчисления устанавливаются в коллективном договоре ДООУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

7.2.8. Выделять денежные средства из средств экономии заработной платы на похороны работника в размере средней заработной платы по должности.

7.2.9. Штатным работникам ДООУ, выходящим из отпуска по уходу за ребенком, оплачивать медицинский осмотр за счет средств работодателя.

7.2.10. Выделять денежные средства на опубликование в СМИ поздравлений в связи с юбилейными датами, соболезнований по поводу смерти сотрудников и ветеранов ДООУ за счет экономии фонда оплаты труда.

7.3. Профсоюз обязуется:

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в случае длительного и дорогостоящего лечения и операции, протезирования зубов (кроме драгоценных металлов) и коррекции зрения (не более оклада), стихийного бедствия (не более оклада), пожара (не более оклада), кражи личного имущества (не более оклада), бракосочетания двух педагогических работников (не более оклада каждому), материальных затруднений в исключительных случаях (пример устанавливается совместным решением руководителя ДООУ и председателя городской профсоюзной организации), материальных затруднений низкооплачиваемых категорий сотрудников, многодетных семей, одиноких родителей, молодых специалистов (не более ставки).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

8.1.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.3. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.1.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.1.5. Предоставлять профсоюзу 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, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы в размере 1 % от заработной платы.

Членские профсоюзные и иные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.7. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников ДООУ освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

8.1.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.9. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

8.1.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включать в советы и комиссии ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специ оценки условий труда, охране труда и других.

8.1.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюз по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.1.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.1.13. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

8.1.14. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательной организации.

8.1.15. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

IX. Обязательства профсоюза

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос в размере 1 % от заработной платы на первичную профсоюзную организацию.

9.1.3. Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии со ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах».

правах и гарантиях деятельности»).

9.1.4. Организовать проведение Общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением.

9.1.5. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза.

9.1.6. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

9.1.7. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке.

9.1.8. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

9.1.9. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

9.1.10. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе - комиссию по охране труда организации. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

9.1.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

9.1.13. Совместно с работодателем обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году) с использованием в том числе интернет ресурсов.

9.1.14. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.1.15. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в Социальный фонд РФ по УР.

9.1.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.1.17. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в ДООУ законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам ДООУ;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

9.1.18. Заслушивать сообщения руководителя ДООУ о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализации социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

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

9.1.20. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательной организации и его систематическое обновление. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их трудовых правах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.1.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

9.1.22. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

9.1.23. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

9.1.24. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

Х. Дополнительные гарантии молодежи

10.1. Стороны содействуют:

- решению жилищных проблем молодых работников.

10.2. Стороны договорились:

- вводить особые формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации и профсоюзной организации.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с ДООУ по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другую дошкольную образовательную организацию города;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на Общем собрании работников Учреждения о его выполнении.

11.1.2. Представляют 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).

11.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.56, 5.33 КоАП РФ).

11.1.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

11.1.5. Работодатель обязан:

- в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации;
- разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации;
- информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

11.2. Профсоюз обязуется:

- не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия

коллективного договора;

- проинформировать учредителя образовательной организации, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- потребовать от учредителя образовательной организации расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК, часть вторая 2 ст. 30 Федерального закона о Проффессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности)

XII. Заключительные положения

12.1. В целях приведения положений коллективного договора в соответствии с принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для заключения.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий обязательств по коллективному договору.

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

12.5. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Стороны договорились, что копии локальных актов, на которые идет ссылка в коллективном договоре, находятся в уголке профсоюзной организации ДОУ в свободном доступе для работников ДОУ.