

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 31 «Светлана» города Смоленска
(МБДОУ «Детский сад № 31 Светлана»)

ПРИНЯТО




Общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад № 31 «Светлана»

Протокол

от «17» февраля 2023 г. № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 31 «СВЕТЛАНА» ГОРОДА СМОЛЕНСКА
на 2023-2026 гг.

<p>От работодателя: Заведующий МБДОУ «Детский сад» № 31 «Светлана»</p> <p> Н.Н. Миняйло (подпись, Ф.И.О.) «20» февраля 2023 г.</p> <p></p> <p>МП</p>	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p> О.Н. Полякова (подпись, Ф.И.О.) «20» февраля 2023 г.</p> <p>МП</p>
---	--

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Регистрационный № 115 от «22» 02 2023 г.

Руководитель органа по труду


(должность, Ф.И.О.)

МП

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ
ССЗН в г. СМОЛЕНСКЕ

Документ подписан простой электронной подписью
Дата, время подписания: 24.02.2023 11:06:42
Ф.И.О. должностного лица: Миняйло Наталья Николаевна
Должность: заведующий
Уникальный программный ключ: 6b62aef9-a730-4b24-857b-0cde2461fdc5

СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
III.	ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	8
IV.	ПРАВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	9
V.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
VI.	ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ	14
VII.	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	17
VIII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	18
IX.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ	19
X.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА	22
XI.	ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	24
XII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	24

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 31 «Светлана» города Смоленска
(МБДОУ «Детский сад № 31 «Светлана»)**

Юридический адрес: 214020, Российская Федерация, Смоленская область, город Смоленск, улица Ломоносова, дом 10, телефон 4(812) 31-07-83, электронная почта: dsad31smolensk@yandex.ru

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

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 № 31 «Светлана» города Смоленска (далее по тексту - Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации (с изменениями на 4 октября 2022 года);
- Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями на 19 декабря 2022 года) (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 21 декабря 2021 года);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 6 февраля 2023 года) (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. *работодатель* Организации в лице его представителя – заведующего *Миняило Натальи Николаевны* (далее – Работодатель);

1.3.2. *работники* Организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации *Поляковой Ольги Николаевны* (далее – выборный орган ППО)

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется **комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора** – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и **действующий на основании утвержденного сторонами Положения.**

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

Первичная профсоюзная организация Организации обязана разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее чем за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.9. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.10. В соответствии со ст. 41 гл. 7 ТК РФ предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- система оплаты труда;
- выплата доплат и надбавок;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- занятость, аттестация и повышение квалификации работников;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- условия высвобождения работников;
- контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации, переизбрания председателя ППО Организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.37 главы 6 ТК РФ).

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Стороны вправе продлевать коллективный договор в соответствии со ст.43 главы 7 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение «Об оплате труда» работников Организации;
- Положение «О выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам» Организации;
- Положение «О компенсационных выплатах за работу, не входящую в функциональные обязанности работников» Организации;
- Положение «Об экономии фонда оплаты труда» работников Организации;
- Соглашение по охране труда работодателя и первичной профсоюзной организации;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительных выплат и (или) дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- Учет мнения первичной профсоюзной организации;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2, ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.
- Иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ не устанавливается испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и (или) стимулирующие выплаты и др.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО.

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

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

2.6.3. При составлении штатного расписания Организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.6.4. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- 1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;
- 2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- 3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей:

для воспитателей:

- ✓ участие в разработке части основной образовательной программы дошкольного образования, программы воспитания, формируемой участниками образовательных отношений;
 - ✓ ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
 - ✓ ведение журнала ежедневного календарно-тематического-планирования.
- 4) при принятии с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.6.5. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого и представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационным списком Организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется:

- предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией Организации не менее чем за 3 месяца;
- сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать новое штатное расписание, информацию об основаниях изменения штатного расписания, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 и более процентов от общего числа работников организации в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что при определении квалификации при сокращении численности или штата дополнительным показателем квалификации считать наличие у работника государственных и (или) ведомственных наград в связи с его профессиональной деятельностью.

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- ✓ которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для Организации работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений и т.д.);
- ✓ предпенсионного возраста;
- ✓ одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- ✓ одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- ✓ родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- ✓ при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников Организации предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Организацию в случае появления вакантных рабочих мест.

2.13. Расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

2.14. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной Организации.

2.16. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.17. Выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка выплачивается работнику, при наличии фонда экономии по фонду оплаты труда, в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).

III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Цель коллективного договора может быть достигнута при условии обязательного выполнения сторонами условий коллективного договора своих обязательств.

3.2. Администрация Организации обязана:

- соблюдать законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные акты;
- соблюдать условия коллективного договора, трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать сотрудников оборудованием, материалами, спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, инвентарем документами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- вести переговоры, заключать коллективный договор, Соглашения в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, Соглашения и организации контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам во время исполнения ими трудовых обязанностей, с компенсацией морального вреда в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

3.3. Администрация, по предложению первичной профсоюзной организации, приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

3.4. Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития Организации;
- об изменениях структуры, штатах учреждения;
- о бюджете учреждения, и о расходовании внебюджетных средств.

3.5. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать законодательные и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные акты и правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать инструкции и требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, охране жизни и здоровья воспитанников, пожарной безопасности;
- соблюдать санитарные правила и нормы;
- содержать рабочее место в порядке, следить за исправностью и чистотой оборудования, инвентаря и материалов. Бережно относиться к имуществу Организации, воспитанников и сотрудников, обеспечивать его сохранность;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту прав воспитанников;
- по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью, нарушениями норм и прав, оплаты труда, обращаться к администрации и (или) первичную профсоюзную организацию;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Организации.

3.6. Первичная профсоюзная организация (ППО) обязана:

- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией) Организации;
- представлять и защищать интересы работников в области использования их труда и социального развития в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- принимать участие в разработке локальных актов Организации в соответствии с Уставом Организации;
- принимать участие в работе Организации: по повышению качества предоставляемых услуг, укреплению трудовой дисциплины, по созданию благоприятного климата для воспитанников и работников Организации;
- принимать участие в работе комиссий Организации: по тарификации педагогического персонала, по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и др.;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации;
- осуществлять деятельность по: оздоровлению детей работников в летний период, обеспечению их новогодними подарками и др.;
- организовывать досуг работников и членов их семей;
- вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам ежегодных очередных отпусков и их оплаты;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - потери близкого родственника (родителей, членов семьи),
 - в других случаях по решению первичной профсоюзной организации при наличии обоснованной просьбы работника (заявления);
 - ходатайствовать перед администрацией Организации о поощрениях работников Организации;
 - ходатайствовать перед учредителем о поощрении руководителя Организации;
 - содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между работниками и администрацией в соответствии со ст. 371-377 главы 58 ТК РФ;
 - контролировать соблюдение условий коллективного договора в соответствии со ст.370 главы 58 ТК РФ;
 - 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);

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комитете по трудовым спорам, в суде.

IV. ПРАВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1. Администрация Организации имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работники Организации имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении Организацией в предусмотренных действующим законодательством формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и интересов, на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком,

графиками работы (графиками сменности), с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО.

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасным условиям труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа ППО в каждом отдельном случае с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников Организации продолжительность рабочего времени следующая:

- Воспитателю, в том числе старшему воспитателю, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- Музыкальному руководителю - 24 часа.
- Учителю-логопеду - 20 часов.
- Педагогу-психологу - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени административного и обслуживающего персонала Организации устанавливается в соответствии с государственными нормами и составляет в неделю:

- Заведующему, заведующему хозяйством, повару, младшему воспитателю, кухонному рабочему, уборщику производственных и служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, дворнику, делопроизводителю, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожу - 40 часов;
- Воспитателю 36 часов – 7 часов 12 минут - ежедневно, из них: 6 часов – работа с детьми и 1 час 12 мин – работа с документацией, методической литературой, планирование воспитательно-образовательной работы с детьми, подготовка к педсоветам, планирование работы с родителями, консультации и индивидуальная работа с родителями.

Для работников Организации (кроме сторожей, работающих по специальному графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

В случае производственной необходимости, с согласия сотрудника, работники могут привлекаться к сверхурочным работам (для продолжения работы при неявке сменного работника, в других случаях).

5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа ППО в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

5.5. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К сверхурочной работе запрещается привлекать беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При наличии средств экономии по фонду оплаты труда все часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

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

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается в рабочее время в специально отведённом для этой цели помещении.

В соответствии с Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утверждённого Приказом Минобрнауки России от 27.03.06 года № 69:

- перерыв для приёма пищи не устанавливается педагогическим работникам и младшим воспитателям;
- педагогическим работникам и младшим воспитателям обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.7. При наличии сменной работы в Организации ведется суммированный учет рабочего времени – квартал. Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного ППО, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Организации и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа ППО.

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 14 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателями с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

5.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.10. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности Организации;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель Организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа ППО. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов, руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;
- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Организации переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;
- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе;
- по соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;
- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, как следует из статьи 262 ТК РФ.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время, на основании статьи 262.1 ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, на основании статьи 262.2 ТК РФ.

5.12. Стороны договорились о предоставлении работникам Организации отпуска без сохранения (либо с сохранением при наличии средств в фонде экономии) заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 (один) календарный день;
- в случае регистрации брака работника (детей работников) – 2 (два) календарных дня;
- на похороны близких родственников –3 (три) календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году.

5.13. Администрация МБДОУ «Детский сад № 31 «Светлана» по согласованию с ППО МБДОУ «Детский сад № 31 «Светлана» договорились о следующем: в порядке поощрения, при наличии средств экономии, предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 (три) календарных дня за полную (без больничных листов, учебных и административных отпусков, прогулов) и добросовестную (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и администрации Организации)

отработку рабочего периода между смежными очередными отпусками работника. Указанный отпуск суммируется с ежегодным отпуском, либо с одной из частей ежегодного отпуска работника. Данный отпуск не может быть заменен денежной компенсацией.

5.14. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ, при этом на основании заявления работника, работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

5.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

5.17. За работу во вредных (3 класс: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени); подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени); подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) или подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени).) и опасных (4 класс) условиях труда работнику положено не менее 7 (семи) календарных дней отдыха дополнительно к основному отпуску (ст. 117 ТК РФ) по результатам проведения СОУТ в Организации.

5.18. Производственные собрания, все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем педагогической работы без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Председатель или иной представитель ППО включается в состав комиссии Организации для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

6.2. Работодатель обязан выдавать работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее дня выплаты заработной платы.

6.3. Выплата заработной платы производится работникам за текущий месяц два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в денежной форме с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата.

В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты заработной платы, соответственно, смещаются на предыдущие праздничным и выходным дням рабочие дни.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

6.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством. В соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.5. В случае нарушения работодателем установленного трудовым договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.6. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения (по согласованию) председателя ППО (ст.136 ТК РФ).

6.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО.

6.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, определенной локальным нормативным актом Организации.

6.9. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере – 4% по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.10. Оплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере – 35% оклада (тарифной ставки).

6.11. При определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы) включаются периоды работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также в частных образовательных организациях.

6.12. Во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним сохраняется средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника.

6.13. За работниками сохраняется заработная плата в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.
- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- в день прохождения квалификационных испытаний;
- в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- за лицом, работающим в образовательной организации по основному трудовому договору по внутреннему совместительству при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы.

6.14. При наличии средств экономии в фонде оплаты труда, производится оплата за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки) в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда.

6.15. Срок выплаты ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о двух и более профессиональных образованиях устанавливать с момента получения документа о последнем образовании. Если получение нескольких профессиональных образований не прерывалось трудовой деятельностью.

6.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, не включаются в состав МРОТ.

6.17. Переработка рабочего времени работниками Организации вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и др., что предусматривается Положением о порядке использования средств экономии по фонду оплаты труда Организации, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО.

6.19. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, порядком проведения аттестации педагогических работников организации, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО на каждый календарный год, с учётом Программы развития Организации, и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

7.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

7.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Организации.

7.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Организации.

7.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом ППО, работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения промежуточной аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом ППО разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.п.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем Организации, и настоящим коллективным договором.

8.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Организации к государственным и отраслевым наградам, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в части третьей ТК РФ), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.2.4. Сохранять приказом руководителя Организации за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- ✓ двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- ✓ одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуски по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- ✓ одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев, в период подачи заявлений на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации.
- ✓ всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).
- ✓ до момента вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории в случае истечения срока после подачи заявления на аттестацию.
- ✓ до возникновения права на пенсию если срок действия истек не более чем за год до возникновения права выхода на пенсию.

8.2.5. Квалификационные категории, присвоенные работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитывать в течение срока их действия, в том числе:

- ✓ установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Коллективного договора;
- ✓ при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- ✓ при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- ✓ при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения) при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;
- ✓ при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы.
- ✓ при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии, воспитатель, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель, тьютор
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных)

	образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) , тьютор
Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций, музыкальный руководитель

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Стороны совместно обязуются:

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

9.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

9.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке Организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

9.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

9.1.6. Контролировать выполнение Организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

9.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников Организации превышает 50 человек.

9.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

9.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.

9.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

9.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.8. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Организации.

9.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

9.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

9.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

9.2.13. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

9.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый

температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

9.2.15. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

- обеспечивать инструктора по физической культуре информацией о группе здоровья обучающихся (воспитанников) по итогам ежегодных профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

9.2.16. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

9.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися (воспитанниками) в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

9.2.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.2.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.3. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Организации 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 профессионального заболевания (отравления).

9.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.4.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных групповых, учебных, производственных и других помещениях.

9.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

9.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

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

9.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Организации.

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

9.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления Организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

9.4.8. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

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

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 4% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Организации, учитывать мнение (согласовывать) выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения как для постоянной работы выборного органа ППО, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу ППО;

10.3.7. Председателю ППО производить оплату в размере 5 (пяти) процентов (из фонда компенсационных выплат оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 31 «Светлана») за участие в работе комиссий (по распределению стимулирующего фонда, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда и др.), экспертизу локальных нормативных актов, в урегулировании трудовых споров, разработке коллективного договора из средств фонда оплаты труда организации.

10.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.9. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций, учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

10.4.2. Разъяснять членам ППО и работникам, уполномочившим представлять их интересы в вопросах заключения и реализации коллективного договора, положения коллективного договора и приложения к нему.

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

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

10.4.5. Участвовать в формировании в Организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.6. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов ППО перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.7. Принимать участие в аттестации работников Организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.8. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4.9. Информировать ежегодно членов ППО о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.10. Ходатайствовать о представлении к наградам работников Организации.

10.4.11. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом ППО (без учёта мотивированного мнения).

10.4.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

XI. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Администрация Организации признает, что ППО при выполнении коллективного договора является законным представителем трудовых, социально-экономических, профессиональных интересов работников Организации и обязуется строить свои взаимоотношения с ним, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2. Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование предоставляется необходимое для работы оборудование, помещение, средства связи и др.

11.3. Администрация Организации обязуется обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, ежемесячно через МКУ «Централизованная бухгалтерия» перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работника на счет ППО.

11.4. Проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников Организации (положения, правила, инструкции и т.д.) согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его. Предусматривается ежегодный отчет сторон о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших договор.

11.6. Первичная профсоюзная организация, в порядке контроля выполнения коллективного договора, имеет право: осуществлять проверки силами своих комиссий, запрашивать информацию у администрации, заслушивать администрацию на своих заседаниях о ходе выполнения тех или иных положений договора.

11.7. Все спорные вопросы по выработке и выполнению коллективного договора решаются в соответствии с действующим законодательством

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

12.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

12.4. Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.5. Ответственное лицо Организации размещает в течение 3 (трех) рабочих дней со дня регистрации коллективного договора в органе по труду (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

12.7. При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад» № 31
«Светлана»

 Н.Н. Миняйло

(подпись, Ф.И.О.)

«20» февраля 2023 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 О.Н. Полякова

(подпись, Ф.И.О.)

«20» февраля 2023 г.

МП



