

*Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района
«Центр развития ребенка – детский сад №17 «Ладушки» г. Вольска Саратовской области»*

Коллективный договор на 2022 - 2025г.г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МДОУ ВМР «ЦРР- детский сад №17 «Ладушки»

г. Вольска Саратовской области»

на 2022-2025 гг.



Адрес: г. Вольск, ул. Кольцова, 17

Телефон: 8 (84593) 7-56-29

Е-mail: ladushki17@mail.ru

Сайт: <http://ladushki17.nubex.ru/>

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006года №90-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

Соглашение-«СОГЛАШЕНИЕ между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021- 2023 годы»

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице заведующего МДОУ ВМР «Центр развития ребёнка – детский сад № 17 «Ладушки» В.В. Чаловой и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Т.А. Авдеева.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Р.Ф.», «СОГЛАШЕНИЕМ между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021- 2023 годы» (вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года.) и распространяется на всех работников.

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

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МДОУ ВМР «ЦРР - детский сад № 17 «Ладушки» г, Вольска Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово – экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

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

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

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

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

1.14. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

- Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения **стороны обязуются совместно:**

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения,
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательного учреждения
- в установленном порядке, в пределах компетенции обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Вольского муниципального образования, в вышестоящие профсоюзные структуры для решения следующих вопросов:
 - полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, специальную оценку условий труда;
 - проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- организовывать систематическую работу по созданию условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников организации;
- оздоровительные мероприятия, санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения и их детей;
- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
 - организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи, содействию их профессиональному росту;
 - закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях;
 - предоставлению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;
 - обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Признавать руководящие выборные органы первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет) единственными представителями трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими 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, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. 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, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.).

2.1.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором,

2.1.4. Сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации (профком), своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров,

2.1.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Совета образовательного учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.1.6. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления образовательного учреждения. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах,

2.1.7. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; другие локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ ВМР «ЦРР - детский сад № 17 «Ладушки г. Вольска Саратовской области»

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения а также предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.2. Обеспечивать в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.2.3. Направлять работодателю в установленные ТК РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.2.4. Сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий организуемых профсоюзом

2.2.5. Оказывать помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

2.2.8. Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

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

III ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОДЫХА.

3. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовые договоры с работниками заключаются на основании формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р. 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, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

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, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.1.5. «Работники принимаются на работу в соответствии с требованиями к квалификации, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции, на основании ст.195.3 ТК РФ, содержащихся в профессиональных стандартах.

В случае отсутствия должности в Перечне профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства от 27.06.2016г № 584, работники принимаются на работу в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей»

3.1.6. С руководителями образовательных учреждений заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон. Трудовой договор заключается в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса РФ выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

3.1.7. Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя бюджетного учреждения в письменной форме не позднее чем за 2 месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.8. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Администрация учреждения и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.1.9. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с доплатой не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника.

3.1.10. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования его с профсоюзным комитетом учреждения.

3.1.11. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Если по истечении двух рабочих дней

указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

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

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

3.1.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации в соответствии с п.2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

- работники предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии),
- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года».

3.1.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.1.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

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

3.1.17. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.1.18. Предоставлять право работнику для Повышения квалификации не реже одного раза в три года (основание) Закон «Об Образовании в РФ».)

3.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием.

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

3.1.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

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

3.2.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия

обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.2.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.7. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Администрация учреждения и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.2.8. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с доплатой не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

3.2.9 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

3.2.10. «К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60., 97., 99 ТК РФ.

3.2.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, без последующей отработки, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.2.12. В течение рабочего дня младшему обслуживающему персоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.2.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставление ежегодных отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Р.Ф. для принятия локальных нормативных актов.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.(ст.262² ТК Р.Ф. – изменения от 11.10.2018г)

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

3.2.15.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.2.16.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.(п.5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»; ст.335 ТК РФ)

При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.2.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.2.18. В соответствии со статьёй 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» Трудового кодекса Р.Ф., которая вступает в действие с 01.01.2019г., работникам, не достигшим возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет предоставлять право для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В целях предоставления гражданам предпенсионного возраста и пенсионерам, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации необходимо подтвердить статус работника:

- относится ли работник к категории лиц предпенсионного возраста;
- является ли работник получателем пенсии.

Для этого необходимо организовать информационное взаимодействие между Государственным учреждением Управлением Пенсионного фонда Р.Ф. и работодателем по представлению сведений на работников предпенсионного возраста и работников, являющихся получателями пенсии, в электронном виде без обращения граждан в Управление ПФР.

3.2.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.2.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющих от двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- многодетным родителям – не более 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК Р.Ф.)

3.2.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы, на основании письменного заявления работника на похороны близких родственников до 3х календарных дней;

3.2.22. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с законодательством РФ и «СОГЛАШЕНИЕМ между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021- 2023 годы»

-Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

- Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза, представлять интересы членов профсоюза при ликвидации образовательного учреждения, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников.

- Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

- Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

-содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения;

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха

IV. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА.

4.1 Стороны договорились, что:

Оплата труда в МДОУ ВМР «Центр развития ребёнка – детский сад №17 «Ладушки» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

4.1.1. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательного учреждения самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части.

4.1.2. Размеры стимулирующих выплат, порядок их расчёта устанавливаются Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области.

4.1.3. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплата за работу в ночное время производится не ниже 35% за каждый час работы в ночное время.

4.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в

соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд № 5727-ТЗ от 08.12.10 г.)

4.1.5. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в размере среднего заработка.

4.1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1.7. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.2 Руководитель обязуется:

4.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10 и 25 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области.

4.2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.2.3. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 – (29-е) число включительно).

4.2.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.2.6. «Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в ночное время – 35%;

- за работу в выходные и нерабочие дни праздничные дни – не менее, чем в двойном размере;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам), согласно Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных

дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области. Максимальный размер доплаты за совмещение профессий (должностей) составляет 100% от должностного оклада.

4.2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

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

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

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

4.2.9. Ежемесячно под личную роспись выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.2.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

4.2.13. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников ДОУ.

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

4.2.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.2.16. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

4.2.17. За образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а так же на премирование работников.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

4.3. Стороны считают:

4.3.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.2. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника. За работу по замещению временно отсутствующего руководителя, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника.

4.3.3. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.3.4. Стороны считают необходимым обязательную выдачу всем работникам расчетных листов по начисленной и выплаченной заработной плате.

4.4. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

4.4.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения.

4.4.3. Заработная плата руководителей ОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, исчисленной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, и т.д.), разработанным учредителем.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществляет контроль за правильностью исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

- обеспечивать распространение информационно-методических материалов, организовывать учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.3. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.4. своевременно и в полном объёме ежемесячно уплачивать страховые взносы в УФНС и вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет;

5.2.5. предоставлять в территориальные органы страховщика (Пенсионный фонд РФ) документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

5.2.6. выполнять требования территориальных органов страховщика об устранении выявленных нарушений законодательства РФ об обязательном пенсионном страховании;

5.2.7. обеспечивать перечисление страховых взносов в УФНС в полном объёме и в сроки, установленные для получения в банке средств на оплату труда за истёкший месяц или день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхования на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, за который начислены страховые взносы.

5.2.8. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно -заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Молодым специалистам, педагогическим работникам образовательных учреждений, за исключением работников общеобразовательных учреждений, переведенных с 1 сентября 2008 года на новую систему оплаты труда, выплачивается надбавка к окладу в размере 15% в соответствии с законом области «Об образовании в Саратовской области», оказывается содействие по созданию на различных уровнях советов молодых воспитателей, специалистов ДОУ и т.п.

5.3.2. Установить надбавку к должностному окладу из компенсационной части фонда оплаты труда за почётные звания «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почётный работник народного образования»

5.3.3. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.3.4. В целях обеспечения права работника на признание его квалификации при принятии решения о несоответствии уровня квалификации требованиям высшей квалификационной категории, если эксперты признали возможным соответствие уровня квалификации работника требованиям первой категории, направлять аттестационные документы работника в соответствующую экспертную группу.

5.3.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с частью 3 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и постановлением Правительства Саратовской области от 10 июля 2007 г. № 267-П «Вопросы министерства образования Саратовской области», учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

5.3.6. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий. Список должностей, по которым совпадают профили работы, является приложением к Соглашению.

Результаты педагогической деятельности по другой педагогической должности (при соответствии профиля работы или специализации) учитывать при аттестации работника на соответствие занимаемой должности, а также на соответствие уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационным категориям.

5.3.7. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.3.8. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования

Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

- награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в межаттестационный период;

- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период;

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших первое место в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника.

5.3.9.Совершенствуется по согласованию с профсоюзными органами система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создаются необходимые условия при проведении аттестации, разрабатываются соответствующие рекомендации.

5.3.10.Предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию не менее 2 лет по занимаемой должности.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

- Направить средства профсоюзного бюджета:

- на оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 15% членских профсоюзных взносов;

- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образования;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1.Полностью осуществлять мероприятия, предусмотренные областной целевой программой «Улучшение условий и охраны труда в Саратовской области».

6.1.2.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3.Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.4.Проводить в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации

В состав комиссии по спецоценке условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в 3 года в соответствии с Постановлением Минтруда России от 13.01.2003года

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

6.1.7.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.8.Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

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

6.1.10.Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, по видам работ не реже 1 раза в 5 лет с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.12.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.13.Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.15.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда

в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.2.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в органы управления образованием, которые, в свою очередь, обязаны сообщить об этом в Министерство образования области и в Государственную инспекцию труда в Саратовской области.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченного по охране труда профкома ДОУ, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.3.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.4.Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.5 Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, воспитанников, и результаты анализа доводить до работников учреждения образования.

VII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

7.1. Стороны соглашения.

7.1.1.В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 01 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

7.1.2.Стороны взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в части:

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

7.1.3.Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с постановлением президиума Обкома профсоюза от №12 от 15 июня 2011года;
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений (софинансирование) в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ;
- взаимодействия с Негосударственным Пенсионным Фондом «Образование и наука».

7.1.4.Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

2. Работодатель обязуется

7.2.1.Осуществлять обязательное пенсионное страхования работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

7.2.2.Создавать совместно с профсоюзными организациями учреждений образования комиссию по пенсионным вопросам.

7.2.3.Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

7.2.4.Выдавать работникам образовательных учреждений один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд РФ.

7.3 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.3.1. Добиваться своевременной и полной уплаты страховых взносов в УФНС.

7.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

7.3.3.Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

7.3.4.Осуществлять контроль за деятельностью образовательного учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы работников по пенсионным вопросам в судах.

7.3.5. Обеспечивать участие активистов профсоюзных организаций в деятельности межведомственных комиссий при администрациях муниципальных образований.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», Уставом образовательного учреждения, Генеральным Соглашением, региональным, отраслевым соглашениями и другими законодательными актами.

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

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.2.1. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

8.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

8.2.5. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организаций.

8.2.6. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.7. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.8. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

8.2.9. Не допускать увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 без учёта мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

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

8.2.11. За счёт средств стимулирующего фонда Учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 5 баллов, в соответствии с определением стоимости одного бала педагогическим работникам (ст.377 ТК РФ)

8.2.12. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.2.13. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (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);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 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 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 до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.2.14.Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

9.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, (базовой и стимулирующей частей)

9.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5.Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6.Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

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

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

- 9.11.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда и других.
- 9.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
- 9.14.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 9.15.Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.
- 9.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).
- 9.17.Проводить разъяснительную работу среди работников о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 9.18.Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 9.19.Информировать работников о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
- 9.20.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).

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.Стороны договорились:

- 10.1.Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 10.2.Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.
- 10.3.Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 10.4.Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).
- 10.5.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.
- 10.6.Стороны договорились, что критериями для оценки результатов реализации Коллективного договора является динамика изменений следующих основных социально значимых показателей развития системы образования:
1. Уровень и рост заработной платы в целом по отрасли и работников МДОУ ВМР «ЦРР - детский сад «Ладушки» № 17.
 2. Сохранение численности работающих.
 3. Трудоустройство высвобождающихся работников.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района
«Центр развития ребенка – детский сад №17 «Ладушки» г. Вольска Саратовской области»

Коллективный договор на 2022 - 2025г.г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района
«Центр развития ребенка – детский сад №17 «Ладушки» г. Вольска Саратовской области»

Коллективный договор на 2022 - 2025г.г.

4. Обеспечение образовательного учреждения учебным оборудованием.
5. Повышение квалификации педагогических кадров.
6. Аттестация педагогических кадров.
7. Охрана труда.
8. Оздоровление работников и их детей.
9. Исполнение льгот и гарантий работников учреждения.
10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций

10.8.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.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. (ст.195 Т.К.Р.Ф.)

Коллективный договор принят на общем собрании работников образовательного учреждения «10» января 2022 года.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ ВМР «ЦРР -детский сад № 17 «Ладушки» г Вольска Саратовской области»

Авдеева Т.А..

Авдеева

« 10 » января 2022 г.

от работодателя:

Заведующий МДОУ ВМР «ЦРР-детский сад № 17 «Ладушки» г Вольска Саратовской области»

Чалова В.В.

М.П.

« 10 » января 2022 г.



Чалова

Согласовано

Зеленова С.Б.



Реш. № 1317/22 - РД
от 24.03.22

А.А. Шибанов

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района
«Центр развития ребенка – детский сад №17 «Ладушки» г. Вольска Саратовской области»

Коллективный договор на 2022 - 2025г.г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района
«Центр развития ребенка – детский сад №17 «Ладушки» г. Вольска Саратовской области»
Коллективный договор № 2022 - 2025г.г.
1. Обеспечение образовательного учреждения учебными пособиями, оборудованием.
2. Повышение квалификации педагогических кадров.
3. Аттестация педагогических кадров.
4. Оплата труда.
5. Обеспечение работников и их детей.
6. Неполное время и гарантии работников учреждения.
7. Обеспечение достойной профессиональной деятельности, укрепление профессиональных организаций.



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 28 листа(ов)
Заведующий МДОУ ВМР «ЦРР –
детский сад №17 «Ладушки»
В.В. Чапова
«10 декабря 2022г»

