

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников МБДОУ № 12

протокол № 3 от 24.02.2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения № 12

на 2022 – 2024 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 12

Н.П. Ершова

«25» 02 2022 года



От работников:

Председатель ППО

М.С. Верхотурцева

«24» 02 2022 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 30/2022 от «25» 02 2022г.

Руководитель органа по труду

(должность, ФИО)

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 12 (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- локальные нормативные акты образовательного учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников. Сторонами Коллективного договора являются: **работодатель** в лице его представителя – руководителя Учреждения; **работники** Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с Коллективным договором всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке,

аналогичном порядке внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду 1 раз в год. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.55 ТК РФ.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать Трудовой договор в письменной форме, который оставляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы).

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (на время выполнения временных (до двух месяцев) работ), срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие срочного характера трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза Учреждения и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

2.2.2. Работодатель при заключении с работником трудового договора обязан включать в него все существенные для сторон условия (ст. 57 ТК РФ).

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.4. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

беременные женщины;

женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.6. Расторжение трудового договора в соответствии со ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.7. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.8. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.9. В случае направления работника для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место

работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника по его письменному согласию на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением

незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности

человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей статьи;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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 Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 47 федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказ Минобрнауки от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

Лица в возрасте до восемнадцати лет, получающие общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающие в течение учебного года получение образования с работой, имеют право на сокращенную в половину продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (ст. 94 ТК РФ).

3.5. Работодатель устанавливает следующую продолжительность рабочего времени для работников Учреждения:

- для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-спомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда 36 часов в неделю;

- для воспитателей групп общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;

- для воспитателей групп компенсирующей направленности - 30 часов в неделю;

- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;

- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;

- для учителя-логопеда - 20 часов в неделю;

- для педагога – психолога - 36 часов в неделю;

- для социального педагога - 36 часов в неделю;

- для учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;

- для обслуживающего персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, стелянша, кладовщик, оператор стиральных машин, дворник, рабочий по обслуживанию здания и оборудования, уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, повар) - 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю – для женщин;

- для сторожа - установить суммированный учет рабочего времени продолжительностью не более 12 часов в сутки с ежемесячной оплатой за фактически отработанное время (ст.104 ТК РФ).

3.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Порядок оплаты за сверхурочные работы определяется Трудовым Кодексом РФ (ст. 99 ТК РФ).

3.7. Начало работы Учреждения в 7-00 часов и окончание в 19-00 часов.

3.8. Продолжительность рабочего дня работников определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

График работы сотрудников учреждения утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным органом Учреждения. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под роспись и вывешивается на информационном стенде учреждения, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (в том числе объем учебной нагрузки), допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ).

3.10. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в следующих случаях (при исключительных обстоятельствах):
для замещения временно отсутствующего работника;

простая (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) (ст. 72.2 ТК РФ).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Привлечение отдельной категории работников Учреждения к дежурству или в случае необходимости выполнения заранее непредвиденной работы, от срочного выполнения которой зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом допускается с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

3.12. Работодатель по согласованию с Профсоюзом может устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

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. (ст. 263 ТК РФ).

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

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

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

работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

3.14. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников никаких ограничений, продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 60.1 ТК РФ).

3.15. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ). Однако, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 47 Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) и принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с содержанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ №12, в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя тарифные ставки заработной платы, оклады (включая должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых 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); выплаты стимулирующего характера. Также предусмотрены выплаты компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней при выплате заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (ст. 142 ТК РФ).

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.9. Педагогическим работникам, молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное заведение при трудоустройстве в течение года с момента окончания учебного заведения в образовательную организацию в муниципальном округе город Оленегорск Мурманской области с подведомственной территорией без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера (постановление Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией от 24.12.2019 № 1002).

4.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. орденами, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (тарифными коэффициентами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2к настоящему Коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах. При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, стимулирующих новый оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (должностному) окладу (должностному окладу).

Наименования, условия, порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен соответствовать их уставным целям и задачам. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в Учреждении на основе показателей и критериев эффективности работы работников, измеряемые качественными и количественными показателями, установленными в учреждении.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзом Учреждения.

4.13. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, эффективность которых связана с образовательным процессом, в соответствии со

Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» выплачивается ежемесячная денежная компенсация в установленном законом размере для обеспечения их книгоиздательской и полиграфической и периодическими изданиями. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

4.14. Ежемесячная доплата к заработной плате работников Учреждения производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда).

4.15. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка без учета начислений за расширенную зону и замены отсутствующего работника.

4.16. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении и окончании квалификационной категории, даты которых указаны в решении аттестационной комиссией.

4.17. Уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию, сохраняется в течение 1 года в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- возобновление педагогической работы после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если с момента окончания квалификационной категории прошло не более трех лет;

- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости;

- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ);

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников – не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом вышесказанного, определяется данным Коллективным договором.

4.18. Уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию, сохраняется в межаттестационный период при условии своевременного предоставления работодателем пакета аттестационных документов в Министерство образования и науки Мурманской области.

4.19. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (тарифной ставки) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из высшего разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.20. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера выплачивается в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, в соответствии со ст. 313 ТК и Решения Совета Депутатов города Оленегорска с соответствующей территорией Мурманской области от 24.02.2009г. за № 01-11рс (изменения от 01.06.2015 № 01-35рс) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования».

Размер процентной надбавки определяется следующим образом: в размере 10 % за истечение первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за следующие шесть месяцев работы до достижения 60 %, с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 80 %.

Работникам в возрасте до 35 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня трудоустройства.

4.21. Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате работников, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений. При переходе на работу из другого района или местности работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.22. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при выполнении работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных:

- за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах.

4.23. Педагогическим работникам Учреждения осуществляются виды и формы материального обеспечения и социальной поддержки на основании постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией от 24.12.2019 № 1002.

4.24. Медицинским работникам Учреждения также осуществляются виды и формы материального обеспечения и социальной поддержки на основании постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией от 24.12.2019 № 1002.

4.25. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

4.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.27. Удержания из заработной платы работника (ст. 137 ТК РФ) производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания

...ным по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или частями 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части первой настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его примерными действиями, установленными судом.

4.28. Профсоюз обязуется:

4.28.1. Организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

4.28.2. за несвоевременную выплату заработной платы может:

- потребовать в соответствии со ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

- обратиться в органы Федеральной службы по труду и занятости РФ с ходатайством привлечь к административной ответственности (штрафу) физических лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора ст. 54 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 5.31. КоАП РФ;

- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

- по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-21 ТК РФ);
- по вопросам нормирования труда (гл. 22 ТК РФ);
- при направлении работников в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с получением образования (гл. 26 ТК РФ);
- отпуск (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

Работодатель содействует обеспечению государственных гарантий работникам организации, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами города Оленегорска с подведомственной территорией.

Работнику и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются решением Совета депутатов города Оленегорска Мурманской области от 1 июня 2015 № 01-33рс (в редакции решения Совета депутатов города Оленегорска от 12.03.2018 № 01-18рс) (с изменениями от 12.03.2021 № 01-

Др./О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза

и месту отпуска (отдыха) и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, и членов их семей.

Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Оленегорска с подведомственной территорией, прибывшим в соответствии с трудовыми договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам учреждений, финансируемых из средств бюджета города Оленегорска с подведомственной территорией, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется решением Совета депутатов города Оленегорска от 12.03.2013 № 01-43РС (с изменениями от 12.03.2018 № 01-17рс) "О гарантиях и компенсациях расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам данных органов, учреждений" (вместе с "Положением о гарантиях и компенсациях расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам данных органов, учреждений").

Работникам устанавливаются следующие виды и нормы материальной помощи:

- при рождении ребенка;
- в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается только родственникам работника);
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (случаев несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых произошло ухудшение здоровья работника);

Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется руководителем на основании наличия экономии финансовых средств на оплату расходов. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника.

5.23. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы материальной помощи:

- педагогу - молодому специалисту в размере шести должностных окладов при первоначальном обзаведении при трудоустройстве в образовательную

в муниципальном округе город Оленегорск Мурманской области с подведомственной территорией без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера (постановление администрации города Оленегорска с подведомственной территорией от 10.12.2019 № 1002).

- педагогическим работникам (в том числе руководителям муниципальной образовательной организации) в размере одного должностного оклада к отпуску за выслугу лет с начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

- педагогическим работникам выплачивать материальную помощь при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. Материальная помощь пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается.

5.2.4. Поддерживать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих профессиональный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, осуществляется соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда на всех источниках финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в начале каждого учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по регулярной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими обязательные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

6.1.9. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной 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.

6.5. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских

7.1.1. Работодатель обязан удерживать взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

7.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

7.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, а также коллективным договором работодатель обязуется:

7.1.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым кодексом и настоящим Коллективным договором;

7.1.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.1.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и требований законодательства о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

7.1.3.5. Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-экономических и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.1.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью начисления фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, социального фонда.

7.1.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

участия мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

— согласования (письменного) с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, связанных с изменением условий трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81, ст. 82 ТК РФ).

7.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе штабов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

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

7.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, обязательному страхованию.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и статусе, деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они являются выборным органом первичной профсоюзной организации

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в случаях по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности первичных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-спортивную работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для государственной регистрации.

9.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Всего пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 20



24.08.2022г.

(подпись)
Заведующий МБДОУ №12 Ершова Н.П.
(должность) (ФИО)



Всего пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 20