



Принят на общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида №10 г. Шебекино»
протокол от «16» ноября 2022 г. №6

ведомительная регистрация проведена
Министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«16» ноября 2022 года
Регистрационный номер 71/8/22 КО
Условия, ухудшающие положение
работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**
(подпись) *Васильков ЕН* (Ф.И.О.)

**Коллективный договор
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №10
г. Шебекино Белгородской области»
с 16.11.2022 г. по 15.11.2025 г.**

Представитель работодателя:
Заведующий муниципальным
автономным дошкольным образовательным
учреждением «Детский сад комбинированного
вида №10 г. Шебекино
Белгородской области»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида №10
г. Шебекино
Белгородской области»



(подпись)

Л.А. Пашенко
Л.А. Пашенко

16 ноября 2022г.

М.П.

(подпись)

Е.Н. Скулганова
Е.Н. Скулганова

16 ноября 2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 10 г. Шебекино Белгородской области» (далее – ДОО) Пашенко Ларисы Анатольевны (далее работодатель) и работниками организации, в лице представителя работников ДОО – председателя первичной профсоюзной организации Скулгановой Елены Николаевны представляющей интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 10 г. Шебекино» по всем условиям коллективного договора.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.8. Стороны договорились в случаях, предусмотренных трудовым законодательством применять порядок «согласование» вместо порядка «учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, 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, ведомственную печать и др.).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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 порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- 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.

— 1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются заведующим ДОО, согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.2. Работодатель обязан выполнять условия заключенного трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязан сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (до момента вынесения приказа об изменении штатного расписания и т.д., т.е. когда еще не вынесен приказ об увольнении конкретных работников, а проводятся мероприятия по определению оптимальной численности работников и т.д.) по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 80 ТК РФ).

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1. ТК РФ).

2.5 Стороны договорились считать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 15 лет и более (либо иной срок по соглашению);
- работники моложе 18 лет;

— члены профсоюза.

2.6. Профсоюзный комитет обязан:

—осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

—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 (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

—обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза 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 в организации

—предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.8. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа работодателя. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

2.12. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах, через официальный сайт учреждения.

2.13. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.14. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые необходимы для выполнения работы.

2.15. Работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

2.16. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

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

2.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

2.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.20. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в порядке и на условиях, предусмотренных ст.351.7 ТК РФ.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. 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.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, учителю - логопеду – 20 часов в неделю, музыкальному руководителю – 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели,

ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в соответствии с ч.2 ст.99 ТК.

3.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового Кодекса и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

3.6. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников (сторожей) в это время.

Ночной признается работа - с 22 до 6 часов (ст.96 ТК.Р.Ф.).

3.7. Время на переодевание, умывание, а также перерыв на обед не входит в продолжительность рабочего времени. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

— очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

— о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;

— продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ;

— при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.10. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

3.11. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.12. Педагогическим работникам:

— предоставляется удлиненный основной отпуск сроком 42 календарных

дня по следующим должностям: заведующий, воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;

—предоставляется удлиненный основной отпуск сроком 56 календарных дней по должности: учитель-логопед, педагог-психолог (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

3.13. Педагогическим работникам, работающим в группе комбинированной направленности с детьми ОВЗ и ТНР, предоставляется удлиненный основной отпуск – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.14. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.15. 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.

3.16. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

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

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

3.19. Участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ.).

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.23. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3.24. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

3.25. 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.

3.26. 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 (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска.

3.27. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому

работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.28. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.29. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

3.30. Работникам учреждения может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

3.31. 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) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

— Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников ДОО осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, федеральным, региональным законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Шебекинского городского округа, нормативно-правовыми, локальными актами ДОО.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 июня 2022 года в сумме 15 279 рублей в месяц.

Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Заработная плата включает в себя:

— базовый должностной оклад с применением стимулирующих и компенсационных выплат;

— доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

— доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

— другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки деятельности работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

4.5. Выплаты к базовым должностным окладам устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляются приказом по учреждению.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №10 г. Шебекино» в соответствии со статьей 136 ТК РФ в безналичной форме не реже чем каждые полмесяца (25-го числа и 10-го числа следующего месяца) путем перечисления на банковскую карту работника. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50:50.

4.7. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Премирование работников на основании организационно-распорядительного документа руководителя учреждения в пределах экономии утвержденной сметы расходов по учреждению (фонда оплаты труда) в связи с праздничными датами (8 Марта – для женщин, 23 Февраля – для мужчин, День дошкольного работника).

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

— 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;

4.10. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — из базового должностного оклада с применением стимулирующих и компенсационных выплат.

4.12. Наполняемость групп, установленная СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.13. Работодатель обязан:

4.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

4.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ

4.13.3. 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.

4.13.4. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.13.5. Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ) (ст.133 ТК РФ).

4.15. Муниципальное учреждение производит индексацию заработной

платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнения обязанностей временно отсутствующих работников ДОО производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) (статья 151 ТК РФ).

4.17. Размер доплаты устанавливается с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (установленной ему нагрузки) (статья 60.2 ТК РФ).

4.18. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным и в случае, если работник трудится менее установленной настоящим коллективным договором продолжительности рабочей недели, а сокращение рабочего времени произошло по инициативе работодателя.

4.19. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации или настоящим договором по инициативе работника производится пропорционально отработанному времени.

4.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

4.21. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.22. 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 (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.23. Оплата отпусков:

— исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих

начислению) в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда.

5.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ в ДОО.

5.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязан:

— разрабатывать Правила и инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

— запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, обязательных медицинских осмотров;

— организовать проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

— проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

— участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда;

— обеспечить возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей;

— обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета организации, в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

— предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные

Соглашением по охране труда;

— 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 на начало учебного года;

— обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

— обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

— обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

— обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

— 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);

— 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;

— обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);

— обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

— создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

— осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

— выделять средства в соответствии с нормативами фонда социального страхования для оздоровительной работы среди работников и их детей. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха

работников и их детей;

— один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

— соблюдать требования пожарной безопасности в учреждении, выполнять предписания, постановления и иные требования должностных лиц пожарной охраны;

— разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

— проводить противопожарную пропаганду, обучать работников мерам пожарной безопасности;

— содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использования не по назначению;

— обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения;

— незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях систем и средств противопожарной защиты;

— предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении;

— предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) оплачиваемые дни отдыха продолжительностью два календарных дня с сохранением среднего заработка (постановление Губернатора Белгородской области от 8 мая 2020г №58 «О мерах по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Белгородской области» в редакции постановления Губернатора Белгородской области от 3 ноября 2021 года №145) на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Госуслуг;

— предоставлять работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха подряд на основании его заявления, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация;

— предоставлять работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха на основании его заявления по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация;

— - принимать меры к переводу на дистанционный режим работы работников в возрасте старше 60 лет:

— подлежащих вакцинации/ревакцинации, в течение четырех недель для возможности осуществления вакцинации/ревакцинации и формирования

иммунитета;

— имеющих медицинские противопоказания к проведению вакцинации, для соблюдения режима самоизоляции до стабилизации эпидемиологической ситуации;

— - проводить мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе, в том числе:

— организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

— организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

— приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

— реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

5.5. Материальное и нематериальное стимулирование работников за здоровый образ жизни:

— торжественное награждение победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами);

— освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, на официальном сайте МКУ «Управление образования Шебекинского городского округа», на сайте ДОО;

— дополнительное поощрение работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком (до 3-х лет или ребенком-инвалидом до 18 лет), а также в случае нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.6. Профсоюз обязан:

— проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

— осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, содействовать участию специалистов в конкурсах профмастерства, спартакиаде работников образования;

— 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;

— осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда

и иных фондов учреждения; добиваться регулярного повышения заработной платы в соответствии с ростом прожиточного минимума;

— 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

— совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

— представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

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

— участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;

— совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в областной филиал фонда социального страхования;

— осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

— осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

— участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других;

— осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

— 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;

— оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с их заявлениями и решением профкома.

5.7. Работники обязаны:

— соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности;

— курить только в установленных местах вне помещений (территорий) организации;

— проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

— извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и

здоровью работников;

— проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.8. Права работников:

— 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 ним места работы (должность) 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) освобождение от работы если предусмотрено локальным нормативным актом;

— на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ)

6. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

6.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

— содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

— создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая

обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

— организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов;

— привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

— материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

— создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие

— конкурсы;

— проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

— мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

— моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

6.3. Работодатель обязуется:

— информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

— обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

— обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Стороны настоящего коллективного договора пришли к соглашению, что работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять реализацию социальных льгот и гарантий в отношении работников ДОО в соответствии с федеральным, региональным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.2. Обеспечивать права работников ДОО на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников ДОО в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.3. Осуществлять страхование работников ДОО от несчастных

случаев в организации.

7.1.4. Своевременно перечислять средства на застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников ДОО в пенсионные фонды Российской Федерации.

7.1.6. Работодатель участвует в обеспечении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников ДОО.

7.1.7. Работодатель участвует в обеспечении работников ДОО санаторно-курортными путевками (при их наличии).

7.1.8. Осуществлять мероприятия по предоставлению жилых помещений работникам ДОО нуждающимся в улучшении жилищных условий, в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.9. Проводить работу по становлению молодежного движения в ДОО, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни работников ДОО.

7.1.10. Осуществлять реализацию действующего законодательства Российской Федерации направленных на оказание мер поддержки молодых специалистов ДОО.

7.1.11. Определять наставников за молодыми работниками ДОО в период их стажировки.

7.2. Совместные обязательства:

— разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации;

— проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов ДОО

— обеспечивать доступность бесплатного занятия спортом, самодеятельностью, других творческих способностей и интересов;

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Участвовать в информировании работников ДОО по программам инвестирования средств по финансированию накопительной части трудовой пенсии работников ДОО.

7.3.2. Обеспечить контроль над соблюдением прав работников ДОО на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

7.3.3. Осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога) работников ДОО

7.3.4. Участвовать в комиссиях по трудовым спорам, работников ДОО

7.3.5. Осуществлять мониторинг сохранности документов по личному составу, дающих право работникам ДОО на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников.

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

8.1.3. В случае направления работника ДОО для повышения квалификации сохранять, за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник ДОО направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучениям обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам ДОО, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что в целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

— оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

— соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

— не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности»);

— представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

— Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка, при наличии их письменного заявления. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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.

10.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.4. Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

10.4.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце каждого календарного года.

10.4.3. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.4.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1.Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

11.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

—приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №10 г. Шебекино Белгородской области»;

—приложение №2 Соглашение по проведению мероприятий по охране труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №10 г. Шебекино Белгородской области»;

—приложение №3 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

—приложение №4 Нормы расхода материалов на месяц для нужд работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №10 г. Шебекино»