

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 7 «Чебурашка»
города Мирного Архангельской области

на период с «04» мая 2022 г. по «03» мая 2025 г.

От работодателя:
И.о.заведующего МКДОУ №7
Миусова В.В.

«04» мая 2022 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ №7
Леонтьева О.А.

«04» мая 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 26.05.2022 ПОДПИСЬ
№ 158

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Чебурашка» города Мирного Архангельской области (далее по тексту — МКДОУ № 7, образовательная организация, Учреждение, ДОУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);
- работодатель в лице заведующего Учреждения (далее – Работодатель).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.4. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.7. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (часть

5 статьи 113 ТК РФ);

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых 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 днём (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного 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 подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

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

1.8. Стороны определяют следующие формы управления Учреждения непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учёт мнения (по согласованию) Профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- а также по иным вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9.Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

1.10. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.11. Стороны совместно принимают локальный нормативный акт, регламентирующий обработку и защиту персональных данных работника.

1.12. Работодатель в соответствии с действующим законодательством

обязуется устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

1.13. Осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации.

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ). Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на организацию соглашений, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.17. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению Коллективного договора.

1.19. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет).

II. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.3. Работодатель обязуется:

- признать и принять на себя обязательства «Территориального отраслевого соглашения между администрацией Мирного и Мирнинской городской общественной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования «Мирный» (далее – Территориальное отраслевое соглашение);

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты;

- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

- добиваться стабильного финансового положения организации;

- создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- вести коллективные переговоры;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами.

2.4. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении № 3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р.

3.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого, к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, ст.ст. 313-327 ТК РФ.

3.3. Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

3.8. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, иными федеральными законами.

3.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

3.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

3.14. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного представителя (ст. 67 ТК РФ).

3.15. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ.

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

3.17. Должностные обязанности руководителя Учреждения не могут исполняться по совмещению (ч. 5 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

3.18. Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя Учреждения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. ст. 67, 68 ТК РФ).

3.19. Приказ руководителя Учреждения о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.20. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

3.21. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.22. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 – 72.2 ТК РФ.

3.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника другим работником такого же квалификационного уровня и без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и произвести оплату выполненной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

3.24. В соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различных квалификационных уровней оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

3.25. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

3.26. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

3.27. Перевод работника на другую постоянную работу в пределах одной образовательной организации оформляется приказом работодателя с учетом письменного согласия работника, в трудовой книжке работника делается запись.

3.28. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

3.29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

3.30. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

4.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года. Повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

4.4.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

4.4.3. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять в письменной форме профсоюзную организацию о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

5.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения; работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев - не менее чем за три календарных дня, работника, занятого на сезонных работах не менее чем за семь календарных дней (ст. ст. 292, 296 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении – с письменного согласия сотрудника (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

5.3. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом (при сокращении численности или штата работников) на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий; за работниками, награжденными правительственными наградами и работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более 2-х лет.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии с законодательством РФ.

5.5. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6-ти месяцев, средняя заработная плата с учётом месячного выходного пособия.

5.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

5.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.8. Профсоюз сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза и принятыми на общем собрании работников;
- графиком работы, графиком сменности работников, составленным Работодателем с учетом мнения Профсоюза и доведенным до работников при инструктаже или на общем собрании коллектива;
- продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 100 ТК РФ);

6.2. При необходимости Работодатель по согласованию с Профсоюзом может установить индивидуальный режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин устанавливается сокращенная 36 часовая рабочая неделя (ст. ст. 91,320 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

6.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему, праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

6.6. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож.

6.7. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2-х часов (ст.108 ТК РФ).

6.8. Работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, младшим воспитателям) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ).

6.9. Для обеспечения бесперебойной работы Учреждения устанавливаются дополнительные льготы поварам – бесплатные обеды на период действия постановления мэра Мирного от 12.09.2002 № 857 «О дополнительных льготах отдельным категориям работников ДОУ».

6.10. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем суббота, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

6.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

6.12. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.13. 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации 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.

6.14. По письменному заявлению работников Работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

VII. ОТПУСКА

7.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

7.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ или по соглашению сторон.

7.3. Ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

7.4. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.5. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ.

7.6. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно статьи 120 ТК РФ.

7.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.8. В соответствии со статьей 116 ТК РФ лицам, работающим в местностях, которые приравнены к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 16 календарных дней.

7.9. Педагогическим работникам образовательного Учреждения предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ). Порядок предоставления и условия отпуска определяются Уставом ДОУ, Территориальным отраслевым соглашением, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644.

7.10. На основании статьи 115 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 предоставляется ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников:

- заведующий;
- заместитель заведующего;
- воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- старший воспитатель;
- учитель-логопед.

7.11. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, согласно пунктов 4, 5 раздела 1 Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», установить продолжительность оплачиваемого отпуска 56 календарных дней, а именно:

- заведующему ДОУ;
- воспитателю;
- инструктору по физической культуре;
- музыкальному руководителю;
- педагогу – психологу;
- социальному педагогу;
- старшему воспитателю;
- учителю – логопеду.

7.12. На основании статей 116, 117 ТК РФ и результатов специальной оценки условий труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью 7 календарных дней следующим категориям работников:

- младший воспитатель (на рабочем месте которых идентифицированы вредные факторы);

- шеф-повар;

- повар;

7.13. На основании статьи 92 ТК РФ и Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 установить сокращенный рабочий день следующим категориям работников:

- старший воспитатель;

- воспитатель;

- педагог-психолог;

- социальный педагог;

- инструктор по физической культуре;

- музыкальный руководитель;

- учитель-логопед.

7.14. На основании 92 ТК РФ 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, являющихся инвалидами I или II группы, - 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 опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

7.15. В соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

7.16. В соответствии со ст. ст. 101, 119 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней следующим работникам с ненормированным рабочим днем:

- заведующий;

- заместитель заведующего;

- заведующий хозяйством;

- главный бухгалтер;

- старший воспитатель;

- юрисконсульт.

7.17. График ежегодных отпусков утверждать и доводить до сведения всех работников, с учетом мнения Профсоюза, не позднее 15 декабря.

7.18. График отпусков может изменяться по производственной необходимости или по заявлению работников с обязательным предоставлением соответствующих документов.

7.19. Работодатель с учетом пожеланий работника имеет право переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при уменьшении контингента детей в группах.

7.20. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

7.21. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

7.22. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

7.23. В соответствии со статьёй 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) его ежегодный оплачиваемый отпуск или часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день предоставляется в удобное для него время в соответствии со ст. 267 ТК РФ.

7.25. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств).

7.26. В соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

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

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- для сопровождения ребенка, поступившего в первый класс в образовательное учреждение – до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

- для проводов детей в армию — 1 день;

- для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.

7.27. На основании ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставить

отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.28. На основании ст. 174 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

7.29. 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).

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, производится на основе бюджетной сметы, предусматривающей строго целевое использование средств бюджета МО «Мирный».

8.2. В срок не позднее 1 сентября работодатель проводит ежегодную тарификацию педагогических работников. С этой целью создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Профсоюза.

8.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 7».

8.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный в заявлении работника счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: первой части - 15 числа текущего месяца, второй части - 30 числа текущего месяца.

8.5. Заработная плата включает в себя:

- размеры установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, исчисленные в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 7»;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в «Положении об оплате труда работников МКДОУ № 7»;

- надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов надбавок стимулирующего характера, установленных в «Положении о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ № 7»;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 7», локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

8.6. Изменение окладов производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 7».

8.7. Работодатель, в лице руководителя, сохраняет льготы и гарантии работникам Учреждения, установленные законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и Коллективным договором.

8.8. Руководитель по согласованию с профсоюзной организацией при наличии экономии фонда оплаты труда может устанавливать доплаты, надбавки, премии, материальную помощь в большем размере, чем это предусмотрено «Положением о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ № 7».

8.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель Учреждения.

8.10. Удержания из заработной платы производится в случаях, предусмотренных законодательством, не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности и в случаях, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

8.11. Каждый работник письменно извещается через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) Профсоюза, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а

также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

8.12. Материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) выплачивается по основному месту работы и по основной должности один раз в течение года.

8.13. Оплата за работу в ночное время производится в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

8.14. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

8.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

9.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ №426-ФЗ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.1.3. 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.

9.1.4. Проводить проверку знаний работников Учреждения по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

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

9.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также санитарной одеждой и обувью, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии со ст. 221 ТК РФ и действующими Санитарными правилами и нормами для данного Учреждения, а так же отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.1.7. Обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ с учетом мнения Профсоюза и своего финансово-экономического положения, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от

имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

9.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

9.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и микроповреждений (микротравм) на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.10. 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.

9.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. ст. 146-147 ТК РФ).

9.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 214 ТК РФ).

9.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ).

Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечить за счет средств Учреждения компенсацию стоимости обязательных предварительных (при поступлении на работу) осмотров, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 214 ТК РФ.)

9.1.15. Обеспечивать возможность проведения профилактических прививок, установленных ФЗ от 17.09.1998 № 157-ФЗ и ФЗ от 23.07.2008 № 160-ФЗ совместно с органами здравоохранения.

9.1.16. 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации 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 (ст. 185.1 ТК РФ)

9.1.16. В соответствии со ст. 325 ТК РФ и Решением Городского Совета депутатов Мирного, компенсировать работникам и неработающим членам их семей (неработающим мужу или жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающих с работником) стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года, в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на эти цели.

9.2. Работодатель имеет право в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

- вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.3. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.1. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.216 ТК РФ.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в Профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

10.2. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

10.4. На основании собрания работников, не являющихся членами Профсоюза, Профсоюз является представительным органом всех работников.

Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются Профсоюзу (ст. 30, 31 ТК РФ).

10.5. Профсоюзу предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы (ст. 377 ТК РФ).

10.6. В соответствии с Постановлением Центрального совета Общероссийского Профсоюза образования от 27.10.2010 № 2-14 «Об утверждении Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет Профсоюза в размере 1% заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза ежемесячно до 25 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Председателю, членам Профсоюза сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых Профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.9. Представитель Профсоюза входит в состав:

- аттестационной комиссии;

- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии.

10.10. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие предпраздничные дни, кроме субботников, объявленных администрацией городского округа Архангельской области «Мирный» (ч. 5 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);
 - при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст.180 ТК РФ);
 - при предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа: пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
 - отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
 - составление графиков сменности;
 - форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТК РФ).

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

10.12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

10.13. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда.

10.14. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников ДООУ и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников.

10.15. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

10.16. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения

положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

10.17. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

10.18. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

10.19. Проводить организаторскую работу по оздоровлению работников детского сада и их детей (при наличии путёвок в санатории и детские лагеря).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

11.2. Стороны Коллективного договора (Работодатель и Профсоюз) доводят текст настоящего Коллективного договора до сведения работников МКДОУ № 7 на общем собрании работников в течение одного месяца со дня его подписания.

11.3. Своевременно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.5. 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.

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

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

11.8. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

XII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по

трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством.

12.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 10-дневный срок (гл. 61 ТК РФ).

12.3. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (гл. 60 ТК РФ).

12.4. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
14 (четырнадцать) листов

И. заведующего МКУОУ № 7

/В.В. Мисозва/

