КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Василек» муниципального района город Нерехта и Нерехтский район Костромской области

на 2022 – 2024 годы.

Коллективный договор
Принят на общем собрании
трудового коллектива
от «4» марта 2022 года.
Протокол № 2

От работника:
Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ А.В.Кирова

От работодателя:
Заведующая МДОУ
детский сад «Василек»
_____ М.А.Белова

Администрация муниципального района
город Нерехта и Нерехтский район
Регистр. № 9-22 от 22.03 2022 г.
Отдел по труду

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Василек» муниципального района город Нерехта и Нерехтский район Костромской области

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

–Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);

–Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

–Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-иные законодательные и нормативные правовые акты федерального, регионального и муниципального уровней,

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – заведующей Беловой Марины Александровны (далее – работодатель);

– работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации Кировой Анастасии Владимировны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной 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.
1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)**

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте ***(Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации)***, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, в том числе, связанные с составлением ими документации, а так же условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а так же меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ детский сад «Василек» муниципального района город Нерехта и Нерехтский район **(Приложение №3).**

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу;

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной 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);

2.6. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам, других

образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими воспитателями;

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется;

2.9. Увеличение или уменьшение педагогической нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

-сокращения количества групп;

-временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (приостановка работы в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

-возращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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 ТК РФ).

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.

2.11. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.12.1. Предусматривается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае, прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.12.2. Предусматривается выплата из внебюджетных средств и средств экономии дополнительного выходного пособия в размере 2-х месячного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- Получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- Всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением штатов;

2.13. Руководитель обеспечивает на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.14. Руководитель совместно с профсоюзным комитетом в установленном трудовым законодательством порядке обеспечивает разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия «Положения о защите персональных данных работников».

2.15. С работниками, включая руководителей и их заместителей, образовательных организаций, реализующими общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Методика расчета, порядок, сроки выплаты расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер компенсации и возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Вместе с тем, размер возмещения расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности. То есть организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими приобретение (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях, а также подтверждающими расходы на используемые в служебных целях услуги связи (Письмо Минфина России от 06.11.2020 N 03-04-06/96913).

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.3.7. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[1], включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

3.3.8.Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория, до окончания срока действия соответствующей аттестации.

3.3.9. На период введения в Костромской области режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции

[1] Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

COVID-19, Департамент образования и науки Костромской области обеспечивает возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

3.3.10. Руководители образовательного учреждения и профсоюзный комитет способствуют прохождению аттестации на особых условиях следующим категориям педагогических работников:

1.) Аттестация педагогических работников, имеющих почетные звания:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный учитель РФ»;
- «Заслуженный работник физической культуры РФ»;
- «Заслуженный работник культуры РФ»;
- «Заслуженный тренер РФ»;

и других работников, имеющих звания «Заслуженный», в случае если профили их деятельности совпадают;

- «Почетный гражданин Костромской области»;
- «Почетный гражданин муниципального образования Костромской области»;

проводится на основании результатов педагогической деятельности за последние 3 года в случае предоставления ими заявлений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию.

2.) Аттестация педагогических работников, возглавляющих творческие коллективы, носящие звания «Образцовый детский коллектив» (может устанавливаться высшая квалификационная категория при наличии ходатайства образовательной организации, протоколов жюри.)

3.) Главная аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решение об установлении квалификационной категории на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации педагогическим работникам, участвующим в следующих конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности аттестуемого в течение последних 5 лет участникам и победителям ниже перечисленных конкурсов: Всероссийском конкурсе «Учитель года России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагог-психолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - абсолютному (-ным) победителю, победителям в каждой номинации, занявшим 2 - 3 места (лауреатам) в каждой номинации;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 17 лауреатов;

Всероссийском конкурсе «Мастер года» среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Российской Федерации» - 10 победителям конкурса;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» - абсолютному победителю и занявшим 2 -3 места (лауреатам) конкурса;

Всероссийском конкурсе педагогических работников «Воспитать человека» - вошедшим в число 10 победителей по рейтингу в каждой номинации, а также вошедшим в число 10 команд – победителей по рейтингу;

Региональном конкурсе «Учитель года» - победителям и занявшим 2 – 3 места (лауреатам) в каждой номинации;

Региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - победителю и занявшим 2 - 3 места;

Региональном этапе Всероссийского конкурса педагогических работников «Воспитать человека» - победителю и занявшим 2 - 3 места;

Аттестуемый работник представляет в ГАК:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих результаты конкуров;
- ходатайство руководителя образовательной организации.»

3.3.11. В случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

1) длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
2) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
4) прохождения военной службы по призыву;
5) длительного отпуска, предоставляемого до одного года,

они имеют право на сохранение уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с момента выхода педагогического работника на работу.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзной группой.

3.3.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более года, работодателем по согласованию с профсоюзной группой этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

3.3.12. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты

труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнение по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить в соответствии со ст.82, 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

председатели первичной профсоюзной организации;

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобожденные председатели первичных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель и первичная профсоюзная организации обеспечивают разработку **Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)** в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г.№536 « Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения»

5.2. 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;

5.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующей МДОУ детский сад «Василек» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три дня (ст.119 ТК РФ)

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия 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;

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных и пришкольных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определенной трудовым договором, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем

по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.9. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка – один календарный день;
- бракосочетания самого работника и его детей – один календарный день;
- смерть близких родственников – три календарных дня;

5.9.2.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – один календарный день;
- для проводов детей на военную службу – один календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – три календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – один календарный день за общественную работу;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (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.

5.9.2. Педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года .

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и составляет не менее 30 мин.

5.11. Работодатель освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций

5.12 Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

5.13. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с **приложением № 6** к коллективному договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями, Положением об условиях оплаты труда (приложение №2) в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Костромской области.

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.2. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения определяется на основе:

- Отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп.
- Установления минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников.
- Определения должностного оклада путем умножения минимального оклада (минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работника на повышающий коэффициент.
- Установления выплат компенсационного характера.
- Установления выплат стимулирующего и социального характера.
- Результатов аттестации работников.

6.3. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производиться:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение 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.

6.4. Наполняемость групп, установленная СанПин, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты на основании Положения об оплате труда.

6.5.Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ);

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении 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 ставки рефинансирования ЦБ РФ;

6.5.3. 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;

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения;

6.7. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

6.8. Работодатель и профсоюзная организация своевременно (в течение 3 дней с начала работы) оформляют документы на социальные выплаты молодым специалистам, согласно Постановления главы администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район от 29.10.2021г. № 571а « Об утверждении Положения о молодом специалисте образовательного учреждения муниципального района город Нерехта и Нерехтский район, имеющем право на установление ежемесячной социальной выплаты - 3450 руб;

6.9. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

7.Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить **соглашение по охране труда (Приложение №3 к коллективному договору)** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

7.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7%от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.3. В целях создания в МДОУ детский сад «Василек» условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и снижение уровня производственного травматизма, разработать и реализовывать в течение года **План мероприятий улучшения условий и охраны труда. (Приложение № 8 к коллективному договору)**

7.4. 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;

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

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6, Приложение №7 к коллективному договору);

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

7.8. 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. 22.ТК РФ);

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

7.10. Разработать и утвердить **инструкции по охране труда** на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ) **(Приложение № 9);**

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

7.12.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

7.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.15. Обеспечивать за счет средств работодателя **проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников** в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников, внеочередных медицинских осмотров(обследований)и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий» **(Приложение № 7 к коллективному договору);**

7.16. Своевременно проводить специальную оценку условий труда и устранять замечания, выявленные в результате СОУТ

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с **Приложением № 6** к коллективному договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

7.17. По согласованию с комиссией по социальному страхованию рассматривать заявления о предоставления работникам частичной оплаты путевок на лечение и отдых за счет возврата части сумм страховых взносов;

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

7.19. В целях защиты пенсионных прав работающего населения работодатели:

7.19.1. Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.19.2. Рассматривают возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.19.3. Создают совместно с профсоюзными организациями на предприятии комиссию по пенсионным вопросам.

7.19.4. Принимают меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно–цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.

7.19.5. Выдают работникам предприятия копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.19.6. Обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

7.19.7. Обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

7.19.8. Представляют в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7.19.9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом и согласно перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

7.20. Работники обязуются:

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

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

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

Перечень работников, подлежащих периодическому медосмотру утверждается ежегодно, в соответствии с графиком прохождения медосмотра.
7.20.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
7.20.5. Незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).
7.21. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.
7.20. Профком обязуется:
7.21.1.Проводить физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; по оздоровлению детей работников учреждения;
7.21.2. Оформить уголок по охране труда согласно постановлению Министерства труда № 7 от 17.01.2001года;

8. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% от его заработной платы (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).
7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.
7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).
7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
– согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
– принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
– составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

– установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
– установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
– принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
– утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
–определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).
7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям
– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ); представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).
7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).
7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). 7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).
7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место

принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).
7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
7.14. В соответствии с территориальным соглашением предусматривать оплату труда председателя первичной профсоюзной организации (10 – 25% от должностного оклада) и уполномоченного по охране труда (10 – 15% от должностного оклада) в зависимости от численности профсоюзной организации из стимулирующего фонда оплаты труда.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальнотрудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации. 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора
Стороны договорились:
9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
9.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 26 (двадцать
шесть)
листов.
Заведующая МДОУ д/с «Василек»
_____М.А.Белова